



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Conflito e Facilitação entre Trabalho, Família e Ensino Superior: Um
Estudo Exploratório com Trabalhadoras-Estudantes**

Nicole Tatiane Cardoso Gouveia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Margarida M. Pocinho, Professora Auxiliar com Agregação,
Universidade da Madeira

Co-orientador:

Prof. Doutor Diniz M. Lopes, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2017



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Conflito e Facilitação entre Trabalho, Família e Ensino Superior: Um
Estudo Exploratório com Trabalhadoras-Estudantes**

Nicole Tatiane Cardoso Gouveia

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Margarida M. Pocinho, Professora Auxiliar com Agregação,
Universidade da Madeira

Co-orientador:

Prof. Doutor Diniz M. Lopes, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2017

Agradecimentos

Este trabalho representa o culminar do meu percurso universitário. Como tal, não posso deixar de expressar os meus sinceros agradecimentos às pessoas que me acompanharam ao longo deste percurso.

Gostaria, em primeiro lugar de agradecer à minha orientadora **Professora Doutora Margarida Pocinho**, pelo carinho, pelos ensinamentos, pelos conselhos, e por me direcionar sempre o melhor caminho. A sua disponibilidade em ajudar e constante motivação tornaram possível a concretização de mais este objetivo a que me propus. Muito obrigada por acreditar, quando eu duvidei, que era possível.

Ao **Professor Doutor Diniz Lopez**, meu co-orientador, que sempre se mostrou disponível em auxiliar-me em qualquer dúvida. Obrigada pelas sugestões dadas que contribuíram para ultrapassar e melhorar alguns pontos deste trabalho.

Agradecer aos meus **pais** e **irmão**, pelo amor incondicional, pelo apoio, pela compreensão, pela paciência... enfim as palavras nunca serão suficientes para vos agradecer. Em especial aos meus pais, obrigada por tudo o que fizeram para me dar oportunidades que não puderam ter.

Núria, Fátima, Rita, Jéssica, Tiago, Rogério e João primeiro que tudo obrigada pela vossa amizade. As vossas palavras de apoio nos momentos de maior incerteza, a vossa presença quando mais precisava, o vosso incentivo, positividade e boa disposição constantes foram fundamentais para tornar este processo mais leve. Obrigada por acreditarem sempre em mim, mais do que eu própria. Um agradecimento especial à minha amiga **Betty** pela total disponibilidade, paciência e por toda a força que me deu que levou à concretização deste trabalho.

Agradeço, igualmente, a todas as **trabalhadoras-estudantes** da Universidade da Madeira que permitiram que este trabalho fosse possível.

Por fim, à **Reitoria** da Universidade da Madeira pela disponibilidade e distribuição do instrumento *online*.

A todos vós, o meu profundo e sincero, obrigada!

Resumo

Assiste-se atualmente ao retomar da formação acadêmica, sendo vista como fundamental não só como afirmação pessoal, mas também para a adaptação à competitividade crescente e valorização profissional. Tal situação leva à questão da conciliação de vários papéis: mulher, trabalhadora, esposa e/ou mãe e agora estudante universitária. Com uma amostra aleatória de 51 trabalhadoras-estudantes (TE) da UMa, este estudo pretende analisar o conflito do trabalho na família e vice-versa; verificar a facilitação do trabalho na família e vice-versa; explorar as motivações das mulheres trabalhadoras para estudar no ensino superior; e identificar as dificuldades e estratégias que as TE apresentam para a conciliação trabalho, família e estudos universitários. Tratando-se de um estudo misto, os dados quantitativos foram recolhidos através das escalas de conflito entre o trabalho e a família e de enriquecimento entre o trabalho e a família. Os dados qualitativos foram obtidos através de entrevista semiestruturada e questões abertas (motivação acadêmica, dificuldades e estratégias de conciliação trabalho, família e estudos). Os resultados apontam para a existência de algum conflito do trabalho na família, mas o mesmo não se verifica da família no trabalho. As TE sentem que é possível a conciliação trabalho-família, mas nem sempre. A principal motivação para estas mulheres e mães ingressarem no ensino superior foi a realização pessoal. A maior dificuldade situa-se ao nível da UMa, e não das empresas. As TE sugerem que os docentes universitários devem facilitar as tarefas de modo a conciliar trabalho, família e estudos.

Palavras-chave: conflito trabalho-família; facilitação trabalho-família; trabalhadora-estudante; ensino superior.

Abstract

It is seen, nowadays that continuing education is fundamental to not just personal affirmation but also to adapting to increasing competitiveness and professional valorization. This situation leads to the question of work life balance between several roles: woman, worker, spouse, and or mother and now university student. With a random sample of 51 student workers from UMa, this study aims to analyze the work family conflict and vice-versa; verify work family facilitation and vice-versa; expound the student worker motivations to begin studying; and identify the difficulties and strategies that student workers adopt for the work life and study balance. We used a mixed research methodology making use for the quantitative data the work life conflict scale and the work life enrichment scale. The qualitative data were obtained by a semi structured interview and some open questions about motivation, difficulties and strategies for work, life, study balance. The results show some existence of work life conflict, but not life work conflict. The student workers feel some work life balance, but not always. The main motivation for these women and mothers to return to college was personal fulfilment. The biggest difficulty is at university level and not company level. The student workers suggest that university teachers should facilitate the tasks in order to balance work, family and studys.

Key Words: work life conflict; work life facilitation; student worker; university higher education.

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I: Enquadramento Teórico.....	3
Papel das mulheres na sociedade.....	3
Conciliação dos papéis da mulher.....	5
Conflito <i>versus</i> Facilitação trabalho-família.....	10
Capítulo II: Método.....	14
Amostra.....	14
Instrumentos.....	16
Questionário sociodemográfico e profissional.....	16
Escala do conflito trabalho-família.....	17
Escala do enriquecimento trabalho-família.....	17
Entrevista.....	18
Procedimento.....	19
Procedimentos de análise dos dados.....	20
Dados quantitativos.....	20
Dados qualitativos – análise de conteúdo.....	20
Capítulo III: Análise e Interpretação dos Resultados.....	20
Dados quantitativos.....	20
Escala de conflito e de facilitação.....	22
Dados qualitativos – análise dos conteúdos.....	25
Capítulo IV: Discussão.....	38
Capítulo V: Conclusão.....	46
Referências Bibliográficas.....	49
Anexos.....	57

Índice de Quadros

Quadro 1 – Consistência interna das escalas.....	18
Quadro 2 – Estatística descritiva das escalas.....	22
Quadro 3 – Conflito e Facilitação consoante a valorização docente.....	23
Quadro 4 – Conflito e Facilitação consoante a valorização da entidade patronal.....	23
Quadro 5 - Conflito e Facilitação consoante a dispensa para realizar os exames.....	24
Quadro 6 – Conflito e Facilitação consoante a redução de horários.....	24
Quadro 7 – “Sente que é valorizada e apoiada pela comunidade docente?”.....	25
Quadro 8 – “Sente que é valorizada e apoiada pelos seus colegas de curso?”.....	27
Quadro 9 – “Sente que a empresa a valoriza por ter ingressado no ensino superior?”.....	28
Quadro 10 – “Mencione até cinco estratégias que encontrou para conciliar e realizar as tarefas?”.....	30
Quadro 11 – “Mencione quais as maiores dificuldades sentidas para conciliar e realizar as tarefas.”.....	32
Quadro 12 – Motivação.....	35
Quadro 13 – Conciliação.....	35
Quadro 14 – Diferenciação no tratamento.....	37

Glossário de Siglas/Abreviaturas

TE – Trabalhadora(s)-estudante(s)

UMa – Universidade da Madeira

CTF – Conflito do trabalho na família

CFT – Conflito da família no trabalho

FTF – Facilitação do trabalho na família

FFT – Facilitação da família no trabalho

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

SRERH – Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos

UR – Unidade de registo

Introdução

Na Carta das Nações Unidas (1945), na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição da República Portuguesa (1976), a igualdade entre homens e mulheres é um princípio de cidadania, em que ambos os sexos têm igual direito ao trabalho e às responsabilidades familiares e educação dos filhos. Portanto, nesta linha de ação são debatidos os aspetos essenciais à igualdade de oportunidades de trabalho e às condições que permitem conciliar a vida familiar e a profissional, fundamentais para a realização pessoal dos homens e das mulheres (SRERH, 2012). Para tal, as políticas de conciliação entre a vida profissional e familiar devem ser o campo de ação para a promoção da igualdade de género, desencadeando mais-valias quer para as mulheres quer para os homens, elas com oportunidades no local de trabalho e eles com a possibilidade de se envolverem na dinâmica familiar (CITE, 2008).

As mudanças na estrutura das famílias e na composição demográfica da força de trabalho têm sido constantes. Cada vez mais verificamos o aumento massivo das mulheres no trabalho, de pais solteiros que trabalham, e de casais em que ambos trabalham, o que acarreta responsabilidades acrescidas (Chambel, 2014). Estes e outros aspetos dos dois domínios da vida dificultam a conjugação e envolvimento dos indivíduos. Contudo, as organizações começam a preocupar-se em implementar princípios práticos para ajudar os trabalhadores a conciliarem as responsabilidades familiares e de trabalho (Allen, 2001). Aliás, uma vez adotadas as medidas de conciliação, estas demonstram facilitar quer a vida familiar quer profissional, pois diminuem ou amenizam o efeito dessas exigências em ambos os papéis (Chambel, 2014). Então, a procura de estabilidade entre a vida familiar e profissional exige uma articulação e conciliação de todos os papéis, de modo a amenizar ou diminuir os efeitos dos possíveis conflitos. Nesta linha de pensamento, a presente investigação pretende verificar se a conflitualidade (trabalho-família) e a facilitação (trabalho-família) são constructos que interferem com os distintos papéis das mulheres trabalhadoras-estudantes universitárias (TE). De facto, o ingressar no ensino superior pode traduzir-se numa fase que exija maior esforço em conciliar os diversos papéis e que, possivelmente gere maior conflito (Ribeiro & Pimenta, 2014). A exigência na conciliação pode causar conflito do trabalho na família (CTF) e conflito da família no trabalho (CFT), afetando o bem-estar do indivíduo e aumentando os níveis de stresse pois, os indivíduos sentem conflito por não conseguirem despender do mesmo nível de recursos para os vários

papéis, logo ao utilizar recursos para determinado papel, estão a esgotá-los para o desempenho de outro (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Allen & Spector 2006). Não incidindo apenas nos efeitos negativos da conciliação dos diversos papéis, alguns autores (Carlson *et al.*, 2006; Frone, 2003; Ruderman *et al.*, 2002) destacam os efeitos positivos do desempenho de papéis nos diversos domínios de vida. Segundo estes, a participação num papel afeta positivamente o outro papel, na medida que implica ganhos psicológicos, monetários, entre outros, através das competências e experiências adquiridas no outro papel.

O ensino superior possibilita maiores oportunidades de inserção profissional devido às competências e conhecimentos adquiridos (Braga *et al.*, 1995 citados por Almeida *et al.*, 2006). Como ainda se verifica maior participação das mulheres nas tarefas domésticas, comparativamente aos homens (Perista *et al.*, 2016), foram selecionadas para este trabalho de investigação apenas mulheres TE. Isto porque, se o desempenho de atividades domésticas com as atividades profissionais é passível de gerar conflito, compreende-se que a introdução de uma terceira dimensão dificulta ainda mais na conciliação de tarefas. A realização das tarefas profissionais e familiares é reconhecida como a dupla jornada de trabalho (Guerreiro & Pereira, 2006; Núncio, 2008), logo pressupõe-se que as mulheres TE, ao ingressar no ensino superior, com a adição de uma nova dimensão, conciliam as tarefas da tripla jornada de trabalho. Portanto, torna-se crucial compreender como se conciliam e/ou conflituam os papéis desta amostra que para além de mulheres e profissionais embarcam noutra papel: o de estudante universitária.

Nesta dissertação encontra-se compilado o enquadramento com os conceitos teóricos sobre a mulher e os seus papéis na sociedade, quais as medidas de conciliação disponíveis e necessárias, para um eficaz desempenho das tarefas e a definição e relação dos conceitos conflito trabalho-família e facilitação trabalho-família. Posteriormente, é apresentado o estudo empírico, com a descrição dos instrumentos de medida, da metodologia e dos procedimentos e ainda a exposição da amostra. Apresentaremos a análise dos resultados obtidos e a devida discussão. Por fim, serão expostas algumas conclusões, limitações e sugestões ao estudo.

Capítulo I: Enquadramento Teórico

Papel das mulheres na sociedade

Ao longo dos tempos a trajetória e o papel da mulher foram distintos e influenciados por aspetos inerentes à família, à educação e ao trabalho. Acredita-se que sobrevieram grandes mudanças na cultura, na economia, na política e nas conceções preconcebidas que possibilitaram suplantarem o estereótipo sobre a mulher e o seu lugar na sociedade.

Historicamente, a mulher era um ser sem vontade própria, destinado à procriação e ao lar com o único objetivo de agradar o outro. No século XVII existia a conceção de que a mulher era limitada ao domínio doméstico e que as mesmas teriam o papel de mães, protetoras e serventes dos homens (Amâncio & Oliveira, 2002). O papel de mãe era imprescindível e considerado a sua identidade principal. Tradicionalmente, o papel da maternidade e de doméstica, cuidadora dos filhos e do marido era o ideal máximo da mulher, associado a uma renúncia e sacrifícios prazerosos. De tal forma, na sociedade a maternidade foi sempre reconhecida como a mais valorizada (Guerreiro & Pereira, 2006). As expectativas em relação às mulheres encontravam-se vinculadas aos cuidados com o outro, pois estas deveriam cuidar do marido, dos filhos e dos idosos, tendo uma vida restrita e regida pela figura masculina, primeiro o pai e depois o marido, sem direito a uma vida própria (McGoldrick, 2008). Assim, foram várias as teorias preconceituosas sobre a mulher que aludiram para as desigualdades sociais e políticas, desenvolvendo uma visão cultural de que a mulher era um ser inferior (McGoldrick, 2008).

Em Portugal, apenas na década de 1960 se evidencia a entrada formal das mulheres no mercado de trabalho, revelando-se um pouco mais tardia do que noutros países industrializados, evidenciando-se, principalmente, a partir de finais da década de 1960. Este fenómeno deveu-se à ausência de mão-de-obra masculina no país, devido à guerra colonial e da forte emigração destes em busca de melhores condições de vida (Guerreiro & Pereira, 2006). Sendo assim, o papel da mulher na família sofreu grandes mudanças e, hoje em dia, a sua identidade foi redefinida, tendo em conta que esta cada vez mais trabalha fora de casa, preocupa-se com a sua realização profissional e o seu sucesso na vida. Além disso, o ingresso no trabalho e na vida profissional permitiu às mulheres uma maior autonomia, ultrapassando as perspetivas de cuidadoras para

merecedoras de respeito e reconhecimento social (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006).

O acesso da mulher ao mercado de trabalho propiciou transformações na estrutura familiar, uma vez que existe inversão de papéis e as mulheres regem a família em vez dos homens, sendo estas as que administram por exemplo as contas de casa que antes seria função do marido. As mulheres ao trabalharem fora de casa adquiriram mais independência, porém desencadeou um maior desequilíbrio nas divisões de tarefas domésticas (Ayree, Tan & Srinivas, 2005; Byron, 2005; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; McGoldrick, 2008).

Assim, evidencia-se que a mulher apresenta distintos papéis tais como o de dona de casa, o de esposa e o de mãe de família, enfrentando a chamada tripla jornada de trabalho. A mulher é a profissional que trabalha no lar e fora dele, lutando para ter uma participação ativa na sociedade da qual é membro (Guerreiro & Pereira, 2006; Núncio, 2008). Afinal, a mulher tem que desempenhar múltiplos papéis, mas deverá ser respeitada antes de tudo como ser humano e, dessa forma, desenvolver coisas que a completem, que a realizem como pessoa e mulher.

Nesta medida, a integração e participação da mulher no mundo do trabalho não se limitam apenas à esfera pública, mas também à crescente e significativa presença no contexto académico, inclusivamente no ensino superior (Guerreiro & Pereira, 2006).

Atualmente, em Portugal assiste-se ao retomar dos percursos académicos, por parte de muitos indivíduos. Incluem-se, nesse grupo mulheres trabalhadoras esposas e mães. Tal situação leva-nos à questão central da conciliação destas três dimensões de vida, nomeadamente enquanto profissional, enquanto pessoa, esposa e mãe e também enquanto estudante. O reingresso à formação académica deve-se por um lado à necessidade de afirmação pessoal e por outro, à valorização profissional (Guerreiro & Abrantes, 2007; Oliveira & Temudo, 2008).

Concluimos que a mulher nem sempre desempenhou as mesmas funções na sociedade. Inicialmente estava circunscrita ao lar, ao papel de dona de casa, mãe e esposa, sendo desvalorizada na sociedade. Atualmente, a mulher conquistou o seu espaço e exerce todas as funções anteriores e mais as profissionais, académicas e sociais, demonstrando as suas grandes capacidades.

Conciliação dos papéis da mulher

Tendo em conta que, na atualidade, as mulheres embarcaram no mercado de trabalho de forma igualitária aos homens, em termos de tempo e responsabilidades profissionais, verificou-se uma maior necessidade em conciliar os distintos papéis que a elas estão maioritariamente associados.

Assim, o sentido da palavra “conciliar” neste contexto designa-se “harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou atividades, de maneira a permitir uma coexistência isenta de fricções, de stresse ou de inconvenientes” (Graal, 2000, p. 4). A valorização e a aplicação prática deste conceito são prementes, nos dias de hoje, dado que as mulheres não se dedicam exclusivamente ao papel tradicional de mãe e doméstica integrando-se cada vez mais no mundo laboral (Núncio, 2008). Esta mudança significativa conduziu ao desenvolvimento necessário de várias medidas de conciliação, impulsionando o conceito de empresas “amigas da família” (Allen, 2001; Wood & Menezes, 2007).

As dificuldades de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional têm vindo a agravar-se, possivelmente pelas mudanças nas formas familiares atuais, nomeadamente famílias monoparentais e famílias de duplo-emprego resultado, respetivamente, de situações de divórcio e da maior expressão das mulheres no mercado de trabalho (Ayree, Tan & Srinivas, 2005; Byron, 2005; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006).

Todavia, a entrada da mulher no contexto laboral gera maior conflito devido à crescente necessidade de articulação das diversas tarefas diárias (Grzywacz & Marks, 2000). Assim, as organizações oferecem aos seus trabalhadores medidas facilitadoras de conciliação (Bohlander *et al.*, 2003) procurando acompanhar a competitividade empresarial, bem como contribuir para a satisfação, motivação, compromisso e desempenho do trabalhador para a empresa (Friedman & Greenhaus, 2000; Hanson, Hammer & Colton, 2006), e colmatar as pressões e stresse destes, reduzindo o absentismo (Almeida, 2012; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006).

O direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar está reconhecido na Constituição da República Portuguesa (CRP), de acordo com o artigo 59.º, n.º 1 b) “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem,

religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

A efetivação de tais medidas demonstra que os governos, empregadores e os cidadãos em geral estão consciencializados para a dificuldade que as famílias têm em gerir todas as obrigações diárias e, obter uma boa gestão de tempo para as realizar de forma equilibrada (Allen, 2001; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). É urgente que assim seja, pois tal como Saraceno (1997), refere o trabalhador tem vida para além do trabalho e não deve ser considerado uma máquina.

No âmbito da gestão de recursos humanos, começa a ser evidenciado a importância da implementação de estratégias que facilitem a harmonização das tarefas profissionais e familiares, dado que alguns estudos mostram que as empresas “amigas da família” possuem trabalhadores mais comprometidos, logo têm melhor desempenho profissional, resultado da sua perceção da empresa como o melhor local de trabalho, ao lhes oferecer tais estratégias de conciliação (Eby *et al.*, 2005, Grover & Crooker, 1995). Deste modo, não só os indivíduos beneficiam destas medidas como também as organizações ao se verificar maiores níveis de comprometimento e por conseguinte de produtividade (Allen, 2001; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

Segundo Guerreiro e colaboradores (2006), a implementação de tais medidas nas empresas promove a igualdade de género, representando um campo de ação de uma causa maior (CITE, 2008), uma vez que, incrementa oportunidades profissionais para as mulheres e oportunidades para os homens de se envolverem mais no contexto familiar.

A emancipação das mulheres no mercado de trabalho não passa de um mito, dado que, estas agora não estão apenas responsáveis pelas tarefas domésticas, que desde sempre lhes foram associadas, como também têm as suas obrigações profissionais (Amâncio & Oliveira, 2002). Isto porque, a presença cada vez maior de mulheres no mercado de trabalho não se fez acompanhar de uma redução na responsabilidade pelas tarefas domésticas. Estas despendem nas tarefas domésticas e cuidados a familiares mais três horas, em cada dia, comparativamente aos homens (Perista, *et al.*, 2016). Pelo contrário, a baixa representatividade das mulheres em cargos com maior responsabilidade, como por exemplo cargos de chefia, determina que ainda existe a dominação do homem no mercado de trabalho, apresentando maiores dificuldades para

as mulheres em ascender na carreira (Casaca, 2005; Oliveira & Temudo, 2008). Verifica-se, então que a participação do homem nas tarefas domésticas continua a ser mínima (Guerreiro & Pereira, 2006). Todavia, se espera das mulheres uma maior participação nas atividades profissionais, o mesmo se espera dos homens nas atividades domésticas (SRERH, 2012).

Existem autores que defendem que devem ser englobadas medidas de conciliação direcionadas ao pai para lhes facilitar na prestação de cuidados à família, de modo a fomentar uma maior equidade na participação de homens e mulheres na educação dos filhos bem como nas suas carreiras, pois liberta a mulher das tarefas extra trabalho profissional (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006).

Compete assim às organizações reconhecer a importância do papel do pai e promover uma cultura organizacional que implemente estratégias de conciliação para estimular as suas responsabilidades familiares (SRERH, 2012), libertando do pensamento redutor que as políticas de conciliação são direcionadas exclusivamente para as mulheres (Gregory & Milner, 2009). Só assim estas políticas de conciliação asseguram a igualdade de oportunidades profissionais e a criação de condições favoráveis para o equilíbrio da vida familiar (Ribeiro & Pimenta, 2014).

As estratégias de promoção da conciliação entre a vida profissional e vida familiar mais adotadas pelas empresas podem se agrupar em três grandes áreas: (1) licenças de maternidade e paternidade, licenças sem vencimento e licenças para férias; (2) medidas de assistência familiar, nomeadamente na criação de serviços de acolhimento aos filhos dos trabalhadores através da disponibilização de creches na organização, apoios na prestação de cuidados a idosos, bolsas para educação, serviços médicos; (3) horários de trabalho flexíveis, tais como o teletrabalho, redução da carga horária, jornada contínua, possibilidade de mudança de turno (Allen, 2001; Frone, 2003; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; SRERH, 2012).

Os estudos apontam os horários flexíveis como a prática mais adotada pelas organizações, sendo esta também a mais valorizada pelos trabalhadores, pois a flexibilidade de horários não diminui a exigência do trabalho mas permite que o trabalhador ajuste o horário conforme as exigências familiares, o que por consequência facilita na melhor gestão da vida familiar (Chambel, 2014; Rodgers, 1993; Silva *et al.*, 2015).

Todavia, algumas pesquisas demonstram também a importância das empresas em encorajar os seus trabalhadores para o desempenho de atividades de trabalho não pago, como por exemplo atividade física, convívios familiares, voluntariado, pois estas potenciam o aumento do bem-estar e a diminuição do *burnout* nos mesmos (Hecht & Boies, 2009).

As organizações terão que ter em conta que, as políticas de conciliação serão mais eficazes se tiverem em consideração as necessidades de cada trabalhador em particular, alguns poderão ter de gozar de políticas parentais, outros de trabalhar a partir de casa, ou ainda em usufruir de horário contínuo de modo a prestar cuidados a um familiar idoso. Se não houver essa sensibilidade, as medidas de conciliação não irão atingir o seu objetivo de facilitar na realização das diversas tarefas diárias, libertando os trabalhadores das pressões que o excesso de responsabilidades acarreta (Kossak, 1990).

A perceção da cultura organizacional é outro fator relevante que afeta na utilização e eficácia das medidas de conciliação nas empresas (Allen, 2001; Amah, 2010). Desta forma, as medidas de conciliação por si só não serão eficazes nem contribuirão para um verdadeiro equilíbrio nesta interface, se a cultura organizacional se mostrar hostil à implementação destas práticas ou, mostrar uma “aceitação disfarçada” (Chambel, 2014; Ribeiro & Pimenta, 2014).

Foram recolhidos, em diversos estudos, testemunhos de trabalhadores que demonstram o que foi referido anteriormente, com relatos de atitudes discriminatórias, tais como: a não renovação de contrato, os obstáculos para possível progressão na carreira, as mudanças de forma prejudicial no horário e/ou a diminuição das responsabilidades e tarefas desempenhadas (Beauregard, 2007; Brought & O’Driscoll, 2010; Galinsky, Sakai & Wigon, 2011). De referir que as medidas de conciliação utilizadas por esses trabalhadores estão consagradas na lei, pelo que a existência de uma cultura e clima organizacional hostil apenas levará ao insucesso de tais políticas (Chambel, 2014). As medidas só serão utilizadas se os indivíduos percecionarem que a organização realmente apoia nessa tomada de decisão. Com o reconhecimento da sua importância para a facilitação na gestão dos vários papéis, as medidas de conciliação são efetivamente consideradas “amigas da família” (Marshall & Barnett, 1994 citados por Ribeiro & Pimenta, 2014).

Visto que o trabalho e a família são os dois domínios mais importantes na vida adulta dos indivíduos na sociedade atual (Butler *et al.*, 2005), torna-se urgente adotar de forma efetiva as medidas de conciliação para potenciar uma mudança nos tradicionais percursos das carreiras profissionais (Lewis, 2001).

Presentemente existe um outro fator que implica maior gestão de recursos e necessidade de conciliação, nomeadamente o crescente ingresso das mulheres no ensino superior (Guerreiro & Pereira, 2006). Esta realidade, de mulheres trabalhadoras-estudantes torna indispensável a adoção de estratégias de conciliação, por parte dos recursos humanos das empresas, com o intuito de contribuir para uma equilibrada realização das tarefas diárias.

De modo a agilizar as obrigações académicas, existe o estatuto de trabalhador-estudante. De acordo com o artigo 89.º do Código do Trabalho,

“considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses” (p.1).

Assim, qualquer mulher trabalhadora deverá comprovar tanto na empresa onde trabalha, bem como na universidade que frequenta (ponto 1 e 2 do Artigo 94.º do Código do Trabalho), a sua condição de trabalhador-estudante e, só poderá manter o estatuto consoante aproveitamento escolar no ano letivo anterior (ponto 2 do Artigo 89.º do Código do Trabalho).

O estatuto de trabalhador-estudante permite, às alunas nessas condições, ajustar o horário de trabalho conforme o horário das aulas e ter ainda em conta, o tempo de deslocação até ao estabelecimento de ensino, possibilitando que estas frequentem as aulas. Se houver dificuldade na flexibilização dos horários, o trabalhador-estudante tem direito “a dispensa de trabalho para a frequência de aulas, se assim exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho” (ponto 1 e 2 do Artigo 90.º do Código do Trabalho). Conforme o ponto 5 do Artigo 90º do Código de Trabalho, caso esse ajustamento tenha implicações no funcionamento da empresa o empregador tenta chegar a acordo com o “trabalhador interessado e a

comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais”. Se não chegar a consenso a palavra final cabe ao empregador, que decide “fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito”.

Outros direitos que esta subpopulação pode usufruir, são nomeadamente a marcação de férias de acordo com as necessidades académicas; licença sem retribuição (ponto 1 e 2 do artigo 92º do Código do Trabalho); faltas justificadas no dia da prova escolar e no dia anterior à mesma; quando existem provas marcadas em dias consecutivos, os dias imediatamente anteriores são também justificados, de modo a haver tempo de estudo (artigo 91º); a não obrigatoriedade de trabalho extra, exceto por motivos de força maior, quando o horário das aulas coincide com o horário de trabalho (artigo 90º).

Para que haja uma facilitação no desempenho das diversas tarefas da tripla jornada, é crucial que tanto as entidades empregadoras, como os estabelecimentos de ensino não só adotem estas medidas, como as valorizem.

Conflito *versus* Facilitação trabalho-família

O papel família e o papel trabalho relacionam-se, o que pode resultar em múltiplas exigências que provocam o conflito. As imposições de cada um destes papéis influenciam o desempenho do indivíduo.

O conceito de conflito possui múltiplas interpretações, no entanto, a mais evidente pressupõem que este seja “uma forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que a participação num papel (familiar) torna mais difícil a participação no outro (profissional)” (Greenhaus & Beutell, 1985 citados por Ribeiro & Pimenta, 2014, p. 18). Então, o conflito pode ser interpretado como uma relação negativa entre os domínios do trabalho e da família, em que um interfere negativamente no papel do outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Metaforicamente, o conflito pode ser comparado à ilustração de uma tarte na medida que, ao retirarmos uma fatia que caracteriza os recursos de tempo e energia estamos a diminuir os recursos disponíveis, levando inevitavelmente ao conflito (Ruderman *et al.*, 2002).

Existem autores que defendem que o conflito é bidirecional, isto é o conflito no trabalho interfere na família (CTF) e o conflito na família interfere no trabalho (CFT)

(Frone, Russell & Cooper, 1992). Nos primeiros estudos, a interferência mútua na interface trabalho-família era apenas analisada de forma negativa o que implicava numa ineficaz conciliação (Voydanoff, 2004), dado que o trabalho e a família possuem exigências e regras diferentes que se tornam incompatíveis (Ribeiro & Pimenta, 2014). Nesta medida, entende-se que a dedicação num papel interfere negativamente no outro, e a sobrecarga do conflito é afetada quanto maior for a exigência e multiplicidade desse papel (Fisher, Bulger & Smith, 2009; van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007).

Segundo, Crouter, 1984 citado em Marshall e Barnett, 1993, o trabalho e a família são domínios em interação recíprocos e dinâmicos, pelo que é de esperar que, existam influências mútuas (Greenhaus & Powell, 2003; Weer, Greenhaus & Linnehan, 2010). Greenhaus & Beutell (1985), sugerem três formas de conflito trabalho-família: (1) o conflito tempo mostra que o tempo despendido numa atividade implica um menor dispêndio de tempo no outro papel; (2) o conflito tensão diz-nos que as pressões (e.g. psicológicas, problemas interpessoais, cansaço entre outras) num papel dificultam o desempenho no outro papel; (3) o conflito comportamento aponta para todos os comportamentos específicos de um papel que não são conciliáveis com as expectativas comportamentais de outro papel. Isto é, quando no papel profissional o indivíduo terá de manter uma postura rígida e impessoal antagónica com a sua atitude carinhosa e próxima no seio familiar.

Resultados de estudos comprovam que é superior a interferência do CTF do que o CFT (Miliken & Dunn-Jensen, 2005). Além disso, existem evidências de piores níveis de bem-estar e saúde a nível físico e psicológico em indivíduos com maiores conflitos nestes papéis (Allen, *et al.*, 2000; Greenhaus, Allen & Spector, 2006).

Ainda se pressupõe que o fator stresse também terá efeitos na ativação do conflito, sendo que os elementos facilitadores tais como a valorização e o apoio sentidos pelo indivíduo em cada um dos papéis terão resultados positivos na inibição do conflito (Byron, 2005; Hill, 2005). Os níveis de stresse são também influenciados pela presença ou não de filhos, no núcleo familiar de casais de duplo-emprego, havendo estudos que revelam maior conflito junto dos casais com filhos (Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Perista *et al.*, 2016).

Sabemos que, o conflito é bidirecional, mas verifica-se que o nível deste é influenciado pela tradicional divisão de tarefas, ou seja as mulheres sentem mais

conflito que os homens na direção família para o trabalho, pois a família traduz-se no domínio que lhes é atribuído maior responsabilidade (Matias, Andrade & Fontaine, 2011).

Os indivíduos apontam o excesso de horas de trabalho, como a maior interferência negativa na família (Kmec, 1999; Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Noor, 2003). Nesta medida, o trabalhador sente desgaste físico e psicológico devido ao elevado número de horas de trabalho, refletindo no menor investimento na família (Carlson & Kacmar, 2000; Frone, Yardley & Markel, 1997). O stresse profissional traduz-se também num fator que provoca um menor esforço no desempenho das obrigações familiares, em consequência dos baixos níveis de energia e disponibilidade.

As mulheres sentem maiores níveis de conflito de papéis comparativamente aos homens, devido à sobrecarga e assimetria na divisão das tarefas familiares (Almeida, Wethington & Chandler 1999 citados por Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Ingersoll-Dayton, Neal & Hammer, 2001), o que implica num maior número de responsabilidades quer na família quer na sociedade. A população feminina participa no mercado de trabalho de forma igualitária aos homens, e com o acréscimo das tarefas domésticas os recursos tornam-se mais escassos, pelo que as organizações devem prezar por uma cultura de facilitação (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Todavia, ainda se verificar maior conflito nas mulheres, traduz-se na baixa eficácia das medidas de conciliação, isto porque as medidas devem apoiar o trabalhador nas diversas tarefas dos diferentes papéis que acarreta, mas estas demonstram ser insuficientes (Guerreiro & Abrantes, 2007). A aplicação eficaz de tais práticas de conciliação, leva à melhor gestão nos domínios trabalho e família, e por consequência à facilitação do trabalho na família (Carlson, *et al.*, 2006).

De acordo com Frone (2003), apesar dos efeitos negativos na articulação das diversas tarefas diárias, associadas aos diferentes papéis, a melhor interpretação da interface trabalho-conflito deverá incluir também aspetos positivos, através da facilitação. O mesmo autor estruturou um modelo quádruplo de equilíbrio trabalho-família agrupando conflito (interface negativo) e facilitação (interface positivo) do trabalho na família e da família no trabalho.

Então, a facilitação é um constructo que pressupõem um enriquecimento entre o trabalho e a família, pois interpreta a interação dos diversos papéis de forma positiva. A

facilitação permite que a participação num dos papéis ofereça experiências, competências e oportunidades que facilitem responder às exigências do outro papel impulsionando o crescimento e um funcionamento mais adequado nos outros domínios da vida (Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004).

Tal como o conflito, a facilitação apresenta bidirecionalidade uma vez que, as oportunidades, competências, atitudes e sentimentos ganhos em contexto familiar ajudam no desempenho na vida profissional (FFT), e vice-versa (FTF) (Frone, 2003; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

Os estudos ponderam que o bem-estar e satisfação pessoal aumenta, consoante a maior facilitação do trabalho na vida pessoal assim como, a do contexto pessoal no profissional. Além disso, as investigações determinam que existe relação entre a facilitação e o conflito como determinantes para a saúde e desempenho dos trabalhadores. Isto porque os indivíduos evidenciam que experiências negativas na família tendem a ter repercussões negativas no trabalho, dificultando o seu papel profissional. De forma inversa, verifica-se que o desempenho no trabalho aumenta consoante a facilitação sentida no domínio familiar (Frone, Yardly, & Markel, 1997, citados por van Steenbergen & Ellemers, 2009).

Outro aspeto facilitador para o indivíduo enquanto profissional relaciona-se com os recursos no ambiente familiar e as suas relações familiares na medida que, um espaço enriquecedor a emoções e afetos positivos podem promover a maior competência profissional (Ayree, Tan & Srinivas, 2005; Rothbard, 2001; Ruderman, *et al.*, 2002). Tal situação demonstra novamente que a facilitação relaciona-se positivamente com a satisfação profissional e envolvimento com o trabalho (Ayree, Tan & Srinivas, 2005; Chambel, 2014; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

A facilitação pode ser descrita como instrumental na medida que os recursos aprendidos e utilizados no trabalho podem ser transpostos para o contexto familiar (e.g. o seguro de saúde que o trabalhador beneficia, garante melhor bem-estar à família); ou afetiva que significa que as realizações profissionais e o atingir de objetivos traduzem-se num maior afeto positivo na família (e.g. uma promoção no trabalho gera maior disponibilidade e boa disposição na família) (Greenhaus & Powell, 2006). As medidas de conciliação são um modo de oferecer esses recursos aos trabalhadores, e incrementar a facilitação entre o trabalho e a família. Tal facto demonstra que, a facilitação se

relaciona positivamente com a existência e eficaz aplicação das práticas de conciliação. Os próprios indivíduos são mais comprometidos profissionalmente, quando as empresas lhes oferecem medidas de conciliação, pois sentem que a empresa os valoriza e facilita na gestão das várias tarefas. Assim torna-se premente que as organizações implementem medidas de conciliação, mas mais importante, que estas sejam percebidas pelos trabalhadores como recurso facilitador do trabalho na família (Chambel & Santos, 2009).

Tendo em conta o exposto anteriormente os objetivos deste estudo são os seguintes: 1) analisar o conflito das TE do trabalho na família e vice-versa; 2) analisar a facilitação do trabalho na família e vice-versa; 3) analisar as motivações das mulheres trabalhadoras para estudar no ensino superior; 4) identificar as dificuldades e estratégias que as TE apresentam para a conciliação trabalho, família e estudos universitários.

Capítulo II: Método

A presente investigação possui um caráter exploratório. Assim, optou-se por uma metodologia mista (qualitativa e quantitativa), consolidada através da realização de um questionário sócio demográfico, uma entrevista semiestruturada e ainda instrumentos de medida sobre o conflito e a facilitação. Tratando-se de um estudo misto, os dados quantitativos foram recolhidos com as escalas de conflito entre o trabalho e a família e de enriquecimento entre o trabalho e a família. Os dados qualitativos foram obtidos através de entrevista semiestruturada e questões abertas sobre as motivações para ingressar no ensino superior, as dificuldades e as estratégias de conciliação trabalho, família e estudos. Os instrumentos indicados foram escolhidos com vista a recolher informação sobre a percepção e avaliação das mulheres TE relativamente às políticas e práticas facilitadoras da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Amostra

Duma população de 121 mulheres TE matriculadas na UMa no ano letivo de 2016/2017, escolheram aleatoriamente 51 participantes (42,1%) e distribuídas pelos diversos cursos (Psicologia, Engenharia Informática, Gestão, entre outros) e ciclo de ensino (1º, 2º Ciclo e 2 do 3º Ciclo – licenciaturas e mestrados). De acordo com a análise de dados verificamos que as TE que responderam ao questionário pertencem a

um grupo variado de cursos, havendo maioritariamente respostas por parte de TE dos cursos de Psicologia, Educação e Gestão.

Através da análise do questionário sociodemográfico e profissional, realizaram-se cálculos de frequências e percentagens, a partir da operacionalização do estado civil (1= casado; 2= não casado); concelho de residência e local onde se situa empresa (1= urbano; 2= não urbano); situação profissional (1= conta de outrem *full time*; 2= conta de outrem *part time*; 3= conta própria); anos de trabalho na empresa (1= menos 1 ano; 2= 1 a 5 anos; 3= 6 a 15 anos; 4= mais 15 anos); existência de medidas de conciliação (1= Não; 2= Sim); valorização da empresa (1= Não; 2= Sim).

Relativamente à distribuição das TE por concelho de residência, verificamos que não existe diferença significativa, sendo que 27 das respondentes residem na zona do Funchal, e as restantes 22 respondentes residem nos concelhos não urbanos, como por exemplo Santa Cruz, Ribeira Brava e São Vicente.

No que diz respeito ao estado civil, as TE são maioritariamente solteiras, o que corresponde a 60.8% (N= 31) do total, seguindo-se as casadas (N=18 - 35.3%), e por fim, as divorciadas e viúvas com a mesma percentagem (N= 1 - 2%). Podemos constatar que o grupo (N= 9) de mulheres com filhos independentes é superior ao grupo (N=6) de mulheres com filhos dependentes.

Quanto à profissão das TE, de acordo com as respostas das mesmas, verificamos uma grande diversidade de atividades profissionais, junto destas. Vendedora de loja (N= 8), empregada de mesa (N= 6), rececionista (N= 3), professora (N= 3) e assistente técnica (N= 3), são as profissões mais representadas.

Quando questionadas sobre a situação profissional, 47.1% (N= 24) das TE encontram-se a trabalhar por conta de outrem *full time*, 41.2% (N= 21) são trabalhadoras por conta de outrem *part-time* e por fim, 11.8% (N=6) das respondentes responderam trabalhar por conta própria.

Relativamente ao setor de atividade da empresa onde estas trabalham, o comércio (N= 12 - 35.3%), o alojamento (N= 10 - 29.4%) e outro (N= 10 - 29.4%) - nomeadamente setor da investigação; construção civil; eventos; assistência social; - entre outros são os setores mais representados. As empresas onde estas trabalham localizam-se com maior incidência no conselho do Funchal (N= 38 - 100%), em

detrimento das restantes áreas não urbanas da Ilha da Madeira. Constatamos que o número de TE que trabalham na empresa há pelo menos 5 anos (N= 37 – 74.5%) é substancialmente maior do que as respondentes com uma situação profissional de 6 a 15 anos (N= 7 – 13.7%) e mais de 15 anos (N= 6 – 11.8%).

As respondentes foram ainda questionadas sobre a situação profissional do conjugue, para aquelas que referiram estar casadas ou em união de facto. Uma análise detalhada leva-nos a constatar que a maioria dos companheiros das TE (N=15 – 29.4%) encontram-se em situação ativa, quer com contrato *full time* ou *part time*, sendo que apenas três (5.9%) das inquiridas responderam que este se encontrava desempregado e duas (3.9%) referiram que estava aposentado.

A profissão dos companheiros das TE respondentes, tal como das próprias, é variada, por exemplo empregado de mesa, cozinheiro, técnico oficial de contas, comercial, ou bombeiro. Podemos verificar, tal como nas profissões das TE baixa incidência de profissões com maior qualificação.

Instrumentos

Nesta investigação foram utilizados os seguintes instrumentos: o Questionário Sócio Demográfico, construído especificamente para este estudo, de modo a recolher dados relativos a aspetos pessoais e profissionais das participantes; a Escala do Enriquecimento entre o Trabalho e a Família; a Escala de Conflito entre Trabalho e a Família e ainda a entrevista semiestruturada, criada para o estudo com o objetivo de colmatar a informação referente aos dados dos instrumentos anteriores.

Questionário Sócio Demográfico e Profissional

O Questionário Sócio Demográfico (Anexo A) foi desenvolvido para obter informação mais específica sobre as intervenientes na investigação. Neste foram consideradas questões relativas à idade, ao número de filhos, ao estado civil, ao agregado familiar, ao concelho de residência, à situação profissional, à profissão, ao sector de atividade, aos anos de serviço na empresa, ao concelho onde se situa a empresa, à profissão e à situação profissional do conjugue. Ainda incluímos outras questões relativas ao contexto profissional, nomeadamente, sobre a existência de medidas de conciliação, apoios sociais e ainda referentes ao contexto académico. No global foram colocadas 27 questões, cinco questões a nível pessoal, 14 questões sobre a área profissional e nove questões no âmbito académico. No conjunto das questões

existiram cinco de resposta aberta, uma na área profissional e quatro sobre o contexto académico.

Escala do Conflito Trabalho Família

A investigação recorreu ao instrumento que avalia as dimensões do constructo conflito do trabalho na família (CTF) e conflito da família no trabalho (CFT), na versão portuguesa de Chambel (2014) da conhecida escala original de Carlson, Kacmar e Williams (2000) “*Work-Family Conflict Scale*”. A escala está aferida para a população portuguesa e mede de forma bidirecional o CTF e o CFT. Esta inclui 24 itens e duas formas de conflito, o Tempo e o *Strain*. Relativamente, ao CTF são cinco os itens que avaliam este constructo na sua dimensão Tempo, isto é, avalia o conflito mediante o tempo dedicado ao trabalho o que influencia no desempenho do papel familiar (e.g. Sinto que não tenho tempo suficiente para as minhas tarefas em casa, devido ao tempo que tenho de despende no trabalho). Já a dimensão *Strain* é avaliada segundo oito itens que indicam que, a pressão vivenciada no desempenho do papel no trabalho intervém com a participação na vida familiar (e.g. O stresse provocado pelo meu trabalho faz com que chegue a casa irritada). Pelo contrário, o CFT, de acordo com a dimensão Tempo é constituído por seis itens que medem o CFT, no sentido de que o tempo dedicado à família torna difícil o desempenho do papel no trabalho (e.g. O tempo gasto em atividades familiares interfere com o meu trabalho). Contudo, no CFT no âmbito da dimensão *Strain* a avaliação é realizada por oito itens que sugerem que a pressão da vivência familiar afeta o desempenho no trabalho (e.g. Estou demasiado cansado no emprego por causa das coisas que tenho de fazer em casa).

Os itens do instrumento são avaliados mediante a escala tipo *Likert* de 5 pontos em que (1) significa Quase Nunca e (5) significa Quase Sempre, sendo que os valores mais elevados de resposta equivalem a resultados mais elevados de conflito. Neste estudo os itens referentes ao CTF obtiveram um alfa de *Cronbach* de 0.94 e no CFT o alfa de *Cronbach* foi de 0.92 (Quadro 1).

Escala do Enriquecimento entre o Trabalho e a Família

No presente estudo a escala utilizada para medir a facilitação trabalho-família (FTF) e a facilitação família-trabalho (FFT) foi a desenvolvida por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006), e traduzida por Chambel (2014) para a população portuguesa. Este instrumento avalia o grau em que a participação na família-trabalho é

facilitada em virtude da participação no trabalho-família (Frone, 2003). Esta escala de medida tem o intuito de estudar a bidireccionalidade da facilitação. Para tal, é constituída por 18 itens, nove dos quais avaliam a direção família-trabalho e outros nove na direção trabalho-família. Os itens apresentam-se em escala tipo *Likert* de cinco pontos de (1) que corresponde a Quase Nunca a (5) que significa Quase Sempre, sendo que quanto mais altos os resultados mais facilitação. Neste estudo o alfa de *Cronbach* foi de .92 para a escala FTF e de .89 para a escala FFT (Quadro 1).

Quadro 1

Consistência interna das escalas

Fator	Chambel (2014)	Presente estudo
CTF	0.95	0.94
CFT	0.85	0.92
FTF	0.92	0.97
FFT	0.89	0.97

De acordo com os dados obtidos no Alfa de *Cronbach* em todos os fatores estes apresentam valores elevados, demonstrando a boa fiabilidade dos instrumentos. Em termos comparativos, os valores são muito idênticos aos obtidos por Chambel (2014), o que revela uma boa consistência interna.

Entrevista

Para proceder à realização das entrevistas, foi construído um guião a ser aplicado às TE. Optou-se pela construção de um guião para a entrevista constituído por questões abertas formuladas a partir dos objetivos de estudo. Dessa forma, o guião da entrevista é composto por 12 questões, expostas de seguida: “Por que razão decidi ingressar no ensino superior?”; “Quais motivações a levaram a estudar?”; “Que elementos foram importantes para tomar essa decisão?”; “Como concilia as várias tarefas?”; “Relativamente às tarefas domésticas, existe divisão das mesmas com o seu conjugue, ou estas são maioritariamente ou exclusivamente realizadas por si?”; “Que dificuldades encontra na conciliação das várias tarefas?”; “Indique quatro medidas de natureza familiar, constitucional e/ou governamental que na sua opinião deveriam ser implementadas para facilitar a concretização das tarefas.”; “Que diferenças têm a apontar comparativamente aos vossos colegas não trabalhadores-estudantes?”; “Houve

alterações no seu trabalho, de forma a facilitar o desempenho das diversas tarefas?"; "Na empresa onde trabalha existem políticas que promovam a conciliação da tripla jornada (trabalho-família-estudos)?"; "O que foi afetado após ingressar no ensino superior?" e "A empresa valorizou a sua decisão?".

Na investigação em questão o objetivo das entrevistas depreende-se com o reconhecimento mais próximo sobre como as TE encaram a articulação e gestão dos seus papéis entre a vertente pessoal, profissional e académica, além disso, as possibilidades políticas e práticas do trabalho. Em suma, compreender que tipo de apoios e/ou constrangimentos ao nível das entidades laboral e universitária enquanto mulher TE, bem como as suas motivações, dificuldades e estratégias para conciliar família, trabalho e estudos.

Procedimento

Numa primeira fase, solicitou-se junto da Reitoria da Universidade da Madeira (UMa) colaboração para contactar com as TE da UMa de modo, a que obtivessem conhecimento do estudo e participassem no mesmo. Contudo, a efetivação do pedido foi morosa (aproximadamente dois meses) e não possibilitou obter o *feedback* necessário ao estudo. Neste sentido, procedeu-se ao envio de *e-mails* aos diretores de curso tendo novamente se verificado pouca aderência o que levou a abordar pessoalmente os alunos no recinto da UMa, conseguindo com essa estratégia recolher maior número de participantes.

Optou-se por distribuir os questionários *online*, medida mais adequada para facilitar o acesso a todas as participantes, e também porque permitia às mesmas responderem conforme a sua disponibilidade de tempo e organização das tarefas diárias. O questionário foi desenvolvido a partir da plataforma *GoogleDocs* e distribuído a partir do mês de junho de 2017 para o *e-mail* das participantes. No *e-mail* enviado constava um texto introdutório apresentando o estudo e os objetivos do mesmo, juntamente com o *link* para o preenchimento do questionário. Importa referir que, a participação foi voluntária e foi garantido o anonimato e confidencialidade das respostas.

Devido ao receio de não haver muitas respondentes, foi decidido a realização de entrevistas semiestruturadas. As TE contactadas para participar na entrevista foram escolhidas por conveniência, dado os prazos apertados de entrega do presente estudo. Nove TE foram contactadas, mas apenas três mostraram interesse e disponibilidade. As

três TE solicitaram responder à entrevista por *e-mail*, por ser o método mais conveniente para as mesmas, em termos de gestão de tempo.

Procedimentos de análise dos dados

Dados quantitativos

Finalizando o processo de recolha de informação dos questionários e das entrevistas semiestruturadas passou-se à análise estatística, através do programa de SPSS versão 24.0. Recorreu-se à estatística descritiva e inferencial (Teste *t Student* e a ANOVA), cálculo da consistência interna (*Alpha de Cronbach*) das escalas.

Dados qualitativos - Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo é uma técnica aplicada na pesquisa de informação exploratória e interpretativa. Este método de investigação após a aplicação de entrevistas semiestruturadas permite uma análise qualitativa dos dados.

De acordo com Bardin (2008), a aplicação deste método é mais comum nas investigações empíricas nas áreas das Ciências Humanas e Sociais. Esta forma de investigar é utilizada como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, portanto, apresentam um carácter exploratório na procura dos principais conceitos num determinado texto em estudo.

Tendo em conta os objetivos e tipo de estudo, foi utilizada a metodologia de Bardin para análise das questões abertas e das entrevistas (que foram devidamente transcritas antes da respetiva análise de conteúdo). De acordo com este autor, foi analisado o texto e as suas anotações para depois surgir as suas primeiras unidades de registo (Bardin, 2008). Assim, uma análise de conteúdo tem o objetivo de identificar o significado do texto em estudo, ajudando a retirar do texto escrito o conteúdo manifesto ou latente.

Capítulo III: Análise e Interpretação dos Resultados

Dados quantitativos

A maioria das TE respondeu afirmativamente (N= 39 – 76.5%), quanto à existência de medidas de conciliação na empresa onde desempenham a sua atividade profissional. De acordo com as respostas dadas é possível verificar que a prática de conciliação mais utilizada pelas empresas é a flexibilização de horário (N=34 – 66.7%), seguindo-se a mudança de turno (N= 24 – 47.1%), a redução de horário (N= 11 –

21.6%) e a jornada contínua (N= 4 – 7.8%). A oferta de seguro de saúde, serviços médicos e licenças parentais são os apoios com maior incidência, sendo os apoios menos privilegiados pelas empresas onde as respondentes trabalham, os serviços a idosos, os serviços de acolhimento a crianças e apoio à educação dos filhos.

A análise dos dados revela que a realização pessoal (N= 41 – 80.4%) foi a maior motivação das TE para a tomada de decisão de ingressar no ensino superior, seguida da progressão na carreira (N= 22- 43.1%), conclusão da formação (N= 19 – 37.3%) e, por último, o incentivo da família e amigos (N= 10 – 19.6%).

As TE respondentes referiram também que o elemento de apoio mais importante para tomar a decisão de ingressar no ensino superior foi o apoio familiar (N= 35 – 68.6%). Apuramos que a estabilidade financeira (N= 29 – 56.9%) é o segundo fator que as TE consideram crucial para embarcar nesta nova etapa. Com menos importância para a tomada de decisão constatamos estar o apoio da entidade patronal (N= 5 – 9.8%) e o suporte de cuidado aos filhos (N= 2 – 3.9%).

Como a tarefa mais afetada pelo ingresso no ensino superior indicaram ser o convívio com os amigos (N= 39 – 76.5%) e a família (N= 36 – 70.6%) o mais afetado. Ainda se identifica um número acentuado de TE que responderam ter menos tempo para assistir televisão e leitura de livros recreativos (N= 27 – 52.9%). Catorze das respondentes (27.5%) responderam que a nível profissional, sentem que a assiduidade no trabalho é afetada.

No que concerne às medidas/aspetos que deveriam ser implementados na UMA de forma a facilitar a gestão das várias tarefas desta subpopulação, o prazo mais alargado para entrega de trabalhos académicos, revela ser uma questão importante para as respondentes, uma vez que 37 (72.5%) referiram esse aspeto. Seguidamente está o maior apoio docente (N=28; 54.9%), algumas inclusive explicitaram descontentamento quanto ao apoio docente, referindo que “É importante que exista uma maior sensibilidade por parte dos docentes.”, ou “Sensibilização de muitos professores para as problemáticas de ser TE”. Importa referir que os aspetos que estas sentem mais importantes na facilitação desta tripla jornada passam pelo apoio docente, na medida que os prazos dos trabalhos académicos são estipulados por estes. Assim, as práticas internas da universidade, apesar de ter alguma importância, nomeadamente no horário mais alargado dos serviços (N=21; 41.2%), ou na possibilidade de aulas em horário pós-laboral (N=26; 51%), não são as mais relevantes.

Apesar da situação acima, as TE respondem que se sentem valorizadas (N= 28 – 54.9%) pela comunidade docente. Quanto aos colegas de curso 78.4% (N=40) das respondentes revelam sentir apoio e valorização.

Quando questionadas acerca da possibilidade de dispensa para realização de exames, 39 (76.5%) das TE responderam afirmativamente. Na redução do horário de trabalho, apuramos que 27 (52.9%) das TE não têm redução de horário, como medida de facilitação.

Ainda verificamos que a flexibilidade de trabalho é uma medida utilizada pela maioria das empresas onde as TE trabalham (N= 41 – 80.4%). Quando questionadas sobre a valorização da empresa em relação à decisão de ingressar no ensino superior, verifica-se que 54.9% (N= 28) das TE responderam não existir tal valorização.

Escalas de conflito e de facilitação

Quadro 2

Estatística descritiva das escalas

Fator	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
CTF	51	1.50	5.00	3.17	.87
CFT	51	1.00	3.88	1.83	.76
FTF	51	1.00	4.88	3.02	.89
FFT	51	1.00	5.00	3.49	.87

Conforme o Quadro 2 as médias dos valores obtidos no fator CTF situam-se perto do nível 3 da Escala de *Likert*, que corresponde a “Algumas Vezes”, o que revela a existência do conflito do trabalho na família. Já relativamente à CFT, os respondentes situam-se em média abaixo do nível 2 da Escala de *Likert* (Raramente) o que mostra a rara existência de conflito da família no trabalho. No que concerne à FTF e FFT situam-se em média no nível 3 da Escala de *Likert* (Algumas Vezes) o que demonstra a existência de alguma facilitação do trabalho na família e vice-versa.

Quadro 3

Conflito e Facilitação consoante a valorização docente.

Escala	Valorização docente	N	M	DP	p	T
CTF	Não	23	3.46	.80	.04	2.17
	Sim	28	2.94	.87		2.19
CFT	Não	23	2.02	.76	.10	1.67
	Sim	28	1.67	.74		1.66
FTF	Não	23	2.95	.77	.61	-.52
	Sim	28	3.076	.99		-.53
FFT	Não	23	3.54	.62	.75	.32
	Sim	28	3.46	1.03		.33

Segundo os dados do Quadro 3 podemos apurar que só existem diferenças estatisticamente significativas na subescala CTF ($p= 0.04$). As TE que se sentem valorizadas pelos docentes têm menos conflito do trabalho na família ($p=0.03$; $M= 2.94$) do que aquelas que não se sentem valorizadas ($M=3.46$). Não se notam diferenças significativas quanto aos fatores FTF e FFT.

Quadro 4

Conflito e Facilitação consoante a valorização da entidade patronal.

Empresa valoriza ter						
	ingressado	N	M	DP	P	T
CTF	Não	28	3.43	.81	.02	2.41
	Sim	23	2.86	.86		
CFT	Não	28	1.84	.78	.88	.16
	Sim	23	1.81	.76		
FTF	Não	28	2.70	.68	.00	-3.07
	Sim	23	3.41	.97		
FFT	Não	28	3.47	.74	.84	-.21
	Sim	23	3.52	1.01		

Pela observação do Quadro 4 podemos concluir que a empresa que não valoriza o ingresso no ensino superior gera mais CTF ($p= 0.02$; $M= 3.43$) do que as empresas que valorizam ($M= 2.86$). Permite ainda verificar através da análise do Quadro que a

empresa que valoriza o ingresso no ensino superior gera mais facilitação do trabalho na família ($p=0.01$; $M= 3.41$) do que as empresas que não valorizam ($M=2.69$).

Quadro 5

Conflito e Facilitação consoante a dispensa para realizar os exames.

Fator	Empresa concede dispensa	N	M	DP	p	T
CTF	Não	12	3.64	.82	.04	2.17
	Sim	39	3.03	.85		2.22
CFT	Não	12	1.47	.64	.05	-1.92
	Sim	39	1.94	.77		-2.12
FTF	Não	12	2.86	.84	.49	-.68
	Sim	39	3.06	.91		-.70
FFT	Não	12	3.67	.76	.43	.79
	Sim	39	3.44	.90		.86

Os resultados observados no Quadro 5 apontam para que a empresa que não concede dispensa para realizar os exames gera mais conflito do trabalho na família ($p=0.04$; $M= 3.64$) do que as empresas que concedem dispensa ($M= 3.03$). As empresas que concedem dispensa geram mais conflito da família no trabalho ($p=0.05$; $M=1.94$), ainda que esta significância esteja no limite da mesma.

Quadro 6

Conflito e Facilitação consoante a redução de horário.

	Empresa concede redução	N	M	DP	P	t
CTF	Não	27	3.34	.93	.15	1.48
	Sim	24	2.98	.78		
CFT	Não	27	1.58	.54	.01	-2.57
	Sim	24	2.10	.89		
FTF	Não	27	2.97	.89	.68	-.42
	Sim	24	3.07	.91		
FFT	Não	27	3.55	.83	.63	.49
	Sim	24	3.43	.92		

Conforme o Quadro 6 é possível conferir que só existem diferenças significativas quanto à redução de horário no fator CFT ($p= 0.01$). Os dados mostram que a empresa que concede redução de horário gera mais conflito da família no trabalho ($M= 2.10$) do que a empresa que não concede ($M= 1.58$).

Por fim, foi ainda possível verificar do estudo que a empresa que concede ou não flexibilidade no trabalho não gera diferenças estatisticamente significativas no conflito nem na facilitação. Ademais a valorização e apoio dos colegas da universidade não revelaram diferenças significativas. Os outros aspetos que não revelaram igualmente diferenças significativas foram os seguintes: ter filhos ou não; estado civil; local de residência; local onde se situa a empresa e existência de medidas de conciliação.

Foram realizadas duas ANOVA para analisar as diferenças das escalas de conflito e de facilitação consoante a situação profissional e os anos de trabalho. Verificou-se a não existência de diferenças significativas. Estes resultados podem dever-se à especificidade da amostra – 100% mulheres, que podem eventualmente possuir estratégias de *coping* vincadas o que lhes permite ultrapassar determinadas dificuldades com maior resiliência, pois também têm o *mindset* direcionado para o sucesso, neste caso, a conclusão do curso superior e conquistar melhores condições de vida.

Dados qualitativos - Análise de conteúdo

Na análise de conteúdo das questões abertas definiram-se duas categorias (de acordo com as questões abertas existentes no questionário de recolha de dados), nomeadamente, a categoria “diferenciação no tratamento” e a categoria “conciliação”. Depois de definidas as categorias, foram criadas as subcategorias e respetivos indicadores e evidências. Com o intuito de facilitar a compreensão e sistematização dos resultados obtidos, iremos de seguida apresentar um quadro para cada questão colocada.

Quadro 7

“Sente que é valorizada e apoiada pela comunidade docente?”

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Diferenciação no tratamento	Compreensivos e atenciosos	10	“Existem docentes que compreendem, apoiam e cooperam, mas não são todos.”

DRDA	9	“Disponibilidade fora do horário de trabalho para atendimento de dúvidas.”
FVTE	8	“Eles não querem saber se trabalhas.”
Sinto apoio e valorização	5	“Nunca senti qualquer falta de apoio.”
Alguns docentes	4	“Por alguns docentes, outros não.”
Prazos entrega de trabalhos	4	“Há pouca compreensão dos docentes nos prazos de entrega.”
OPA	3	“Muitos professores não nos dão nota se não comparecermos às aulas.”
ADIHLTE	3	“Não demonstram disponibilidade para retirar dúvidas fora do horário da aula.” “De notar que dizem estar à disponibilidade do aluno quando é mentira.”
NRFA	3	“Não me reprovaram por não poder assistir a todas as aulas.”
Discursos ofensivos	3	“Muitos deles vêem-nos como entraves e seres incompetentes.”
Nunca senti apoio	2	“O interesse dos professores por vezes é zero.”
Pouca compreensão	2	“Tirando o estipulado pela universidade para TE, não há qualquer compreensão dos docentes.”
São flexíveis	2	“Alguns docentes são mais flexíveis sabendo que sou TE.”
Idade como impedimento	1	“Alguns professores veem a idade como impedimento para desenvolver certas atividades.”

Nota. UR= Unidades de registo; DRDA= Disponíveis a retirar dúvidas e ajudar; FVTE= Falta de valorização pelas trabalhadoras-estudantes; OPA= Obrigatoriedade de presença nas aulas; ADIHLTE= Atendimento docente incompatível com horário laboral das trabalhadoras-estudantes; NRFA= Não reprovam por faltar a aulas.

A questão “Sente que é valorizada pela comunidade docente” permitiu elaborar 14 subcategorias e 59 UR (cf. Quadro 7), sendo que oito subcategorias reportam não valorização docente e seis valorização docente. A subcategoria compreensivos e atenciosos (N=10) assume maior evidência. Porém, é importante mencionar que muitas

das respondentes que deram essas respostas não se referiam à totalidade dos seus docentes, como se pode evidenciar pelo exemplo dessa subcategoria, bem como pela subcategoria alguns docentes (N=4). Ademais as TE indicam sentir valorizadas e apoiadas (N=5), que existe flexibilidade docente (N=2) e uma ainda disse ter faltado a aulas sem ter sido reprovada. Conseguimos verificar que apesar disso, e de os docentes se mostrarem DRDA (N=9), a maioria das respondentes sente que nunca foi apoiada (N=2), FVTE (N=7) e que há pouca compreensão (N=2). A falta de compreensão das necessidades e dificuldades desta subpopulação fez-se evidenciar pela opinião das respondentes no que concerne aos prazos de entrega de trabalhos (N=4), OPA (N=3) e ADIHLTE (N=3), uma vez que encontramos respostas como: “os docentes continuam a dar importância às aulas presenciais e quem não assiste às aulas é penalizado.”, ou “há pouca compreensão por parte dos docentes aquando da realização de exames ou prazos de entrega de trabalhos.”, ou ainda “quando é necessário o esclarecimento de certas questões não o conseguem fazer, pois ou estão ocupados com reuniões ou não se justifica esclarecer algo apenas para uma pessoa.” Em menor escala, mas não menos importante, mencionaram existir discursos ofensivos por parte dos seus docentes (N=3) e comentários acerca da idade impedir na realização das atividades académicas (N=1).

Quadro 8

“Sente que é valorizada e apoiada pelos seus colegas de curso?”

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Diferenciação no tratamento	Apoio e compreensão	18	“Sempre demonstraram apoio.”
	Partilha de material de apoio	15	“Fornecem informações relativas aos trabalhos e às aulas.”
	Facilitação nas datas e horários	6	“Sempre se mostraram disponíveis a alterações por forma a favorecer-me.”
	Por alguns	6	“Mais ou menos, alguns não valorizam.”
	Não valorizam nem apoiam	5	“Não colaboram ou apoiam os colegas que trabalham.”
	Competitivos e individualistas	4	“A maioria faz as coisas para si, os outros que se desenrasquem sozinhos.”

Dificuldade para realização de trabalhos de grupo	2	“Não querem TE nos trabalhos de grupo.”
Discriminação TE	2	“Veem TE com maus olhos.”
Muitas regalias	1	“Consideram que TE têm muitas regalias.”

Nota. UR= Unidades de registo.

Como podemos constatar no Quadro 8 definiram-se nove subcategorias e 59 UR. Quando questionadas acerca do apoio dos seus colegas de curso, 18 das 51 as TE responderam afirmativamente. Pode-se verificar que apenas seis das respondentes não generalizam o apoio dado, isto é, sentem que apenas alguns dos colegas ajudam e respeitam a sua situação. Tal situação pode dever-se, ao fato de algumas TE sentirem que estes são competitivos e individualistas (N=4), com atitudes discriminatórias (N=2) ao haver preferência por colegas que não trabalhem nos seus grupos de trabalho (N=2) e o pensamento que as TE têm muitas regalias (N=1). No entanto, em maior número existem respondentes que declaram que os seus colegas de curso facilitam nas datas e horários dos exames e/ou trabalhos de grupo (N=6) e partilham material de apoio (N=15), havendo inclusive quem afirme que “se não fossem eles certamente já tinha desistido.”, o que demonstra quão importante é o incentivo dado pelos colegas ao longo do percurso académico.

Quadro 9

“Sente que a empresa a valoriza por ter ingressado no ensino superior?”

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Diferenciação no tratamento	Melhoramento profissional	10	“Ensino superior é uma mais-valia para o trabalho que desempenho.”
	Não apoia nem valoriza	9	“Não querem saber disso para nada.”
	ACH	8	“A minha entidade patronal facilita-me a nível dos horários.”
	ARD	7	“Sempre me apoiou no ingresso à universidade.”
	CNMA	5	“Não há valorização pois o curso não é na mesma área.”

Dificulta a conciliação	5	“Limitam ao máximo as ausências ao trabalho.”
Indiferente	5	“Os patrões não se importam.”
Conta própria	2	“Trabalho por conta própria.”
Não renovação do contrato	1	“Quando ingressei no Ensino Superior fui avisada pela minha chefia que se colocasse o estatuto não me iria renovar o contrato.”
Mais regalias	1	“Somos sempre vistos pelos colegas como um funcionário com mais regalias.”

Nota. UR= Unidades de registo; ACH= Ajudam na conciliação de horários; ADR= Apoiam e respeitam a decisão; CNMA= Curso não é na mesma área.

A análise da terceira questão permitiu definir 10 subcategorias e obter 53 unidades de registo. É interessante verificar que as respondentes informaram que a empresa valoriza a decisão de ingresso, pois tal situação possibilita melhorar as suas competências profissionais, mas também permite ter pessoal mais qualificado na empresa (N=10). Como tal, sete TE informaram que a entidade patronal respeita e apoia nessa decisão e ainda facilita na conciliação de horários (N=8). Todavia assiste-se a um maior número de opiniões negativas, nomeadamente com o não apoio da empresa (N=9), ou até se mostra indiferente, como referido por cinco respondentes. Algumas TE (N=5) contam que a não valorização e falta de apoio deve-se ao fato de o curso não ser na mesma área da empresa, o que leva a pensar que o intuito deste grupo de respondentes é sair da organização onde trabalha atualmente, após terminar o curso. Tal situação pode levar a que algumas empresas possivelmente dificultem na conciliação das várias tarefas (N=5), e que haja inclusive discriminação por parte dos colegas de trabalho, no sentido destes considerarem que as TE têm mais regalias (N=1). Uma TE refere ainda que a entidade patronal afirmou não renovar o contrato de trabalho, caso esta usufruísse do estatuto de TE. Trabalhar por conta própria (N=2) traduz-se na situação, possivelmente mais facilitadora, uma vez que estas respondentes adaptam o seu horário conforme desejam isentas de comentários e/ou atitudes depreciativos, mais comuns nas TE que trabalham por conta de outrem.

“Mencione até cinco estratégias que encontrou para conciliar e realizar as tarefas.”

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Conciliação	Planeamento de tarefas	25	“Planear as tarefas e definir prioridades.”
	Organização/gestão do tempo	15	“Gerir bem o tempo.”
	Apoio familiar	10	“Contar com o apoio familiar na realização de tarefas.”
	EHL	9	“Aproveitar todas as horas livres para estudar.”
	DAL	8	“Dispensar coisas fúteis do dia-a-dia e deixar de parte alguns <i>hobbies</i> .”
	RHS	6	“Dormir menos horas.”
	Disciplina, persistência, motivação, força de vontade	5	“Ter muita força de vontade, persistência e disciplina.”
	Ajustar horários	4	“Optei por horário de trabalho ao final da tarde para poder ir às aulas.”
	RTPRFS	3	“Aproveitar o fim-de-semana para preparar as refeições da semana e realizar tarefas mais morosas.”
	Empregada doméstica	3	“Contratar empregada doméstica.”
	Assistir às aulas	2	“Tentar assistir às aulas para não perder muito tempo a estudar em casa.”
	Cumprir prazos	2	“Cumprir prazos das tarefas.”
	RGC	1	“Reuniões de grupo de trabalho em minha casa.”
	NGF	1	“Não gozar férias.”
	RHA	1	“Não tirar hora de almoço completa.”
	Não consigo	1	“Ainda não consegui arranjar estratégias.”
	Está difícil	1	“Neste momento está difícil conciliar.”

Nota. UR= Unidades de registo; EHL= Estudar nas horas livres; DAL= Dispensar atividades de lazer; RHS= Reduzir horas de sono, acordar mais cedo e/ou deitar mais tarde; RTPRFS= Realizar tarefas e preparar refeições ao fim de semana; RGC= Reuniões de grupo em casa; NGF= Não gozar férias; RHA= Reduzir a hora de almoço.

Ao analisarmos a quarta questão colocada (definiram-se 17 subcategorias e obtiveram-se 97 UR) pode concluir-se, através da opinião de 25 TE, que o planeamento das tarefas diárias traduz-se na principal estratégia para conciliar as diversas tarefas diárias. As *check lists* permitem definir prioridades e otimizar a gestão de tempo das TE (N=15). O apoio familiar é outro fator evidenciado como importante pelas respondentes (N=10), e em alguns casos que talvez haja falta ou dificuldade em obter esse tipo de apoio, as TE (N=3) recorrem aos serviços de uma empregada doméstica. Podemos verificar, que apesar desta falta de tempo para “conseguir fazer tudo”, o recurso a apoio doméstico profissionalizado não é muito utilizado por esta amostra, o que pode ser explicado pelos baixos rendimentos do agregado familiar. O tempo é algo que esta subpopulação tenta rentabilizar, pelo que se seguem algumas estratégias facilitadoras: EHL (N=9); realizar as RGC (N=1); DAL, referido por 8 TE; 2 respondentes declaram que assistir às aulas é uma estratégia conciliação, pois permite acompanhar a matéria e reduzir tempo de estudo em casa bem como cumprir mais facilmente os prazos das tarefas definidas (N=2). O ajuste dos horários das diversas tarefas diárias é também visto como uma estratégia de conciliação, de acordo com quatro respondentes. Apesar de toda a motivação, disciplina, força de vontade, persistência nomeadas (N=5) como capacidades pessoais prementes para facilitar na tripla jornada, existem situações que algumas TE não conseguem contornar, nomeadamente não gozar de férias (N=1), a fim de estudar ou tratar de tarefas que haviam ficado sempre pendentes; fins-de-semana ocupados com a realização de tarefas morosas e preparação de refeições (N=3); não gozar da hora de almoço na totalidade (N=1); e por fim dormir menos horas de forma a cumprir com todos os afazeres diários (N=6). A conciliação das diversas tarefas diárias pode gerar alguma dificuldade e a longo prazo levar ao conflito. Temos dois exemplos disso, em que uma TE diz não ter conseguido “encontrar ainda estratégias de conciliação” e outra desabafa que “está a ser difícil conciliar as tarefas”.

Quadro 11

“Mencione quais as maiores dificuldades sentidas para conciliar e realizar as tarefas.”

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Conciliação	Falta de tempo	32	“Falta de tempo para fazer tudo.”
	Cansaço (stresse, sono)	14	“Muito cansaço físico e psicológico, e necessidade de dormir.”
	DCH	9	“Conciliar horários entre trabalho, universidade, amigos e família.”
	ETA	4	“Demasiados trabalhos por cadeira, para além das 2 frequências habituais.”
	Gestão de tempo	4	“Maior dificuldade é a gestão do tempo.”
	Dificuldades de concentração	3	“Dificuldades de concentração para desempenhar tarefas.”
	FAF	3	“Falta de apoio familiar.”
	Resposta a imprevistos	2	“Ter capacidade de resposta a eventuais imprevistos.”
	Falta de vontade	2	“Falta de vontade de estudar após sair do trabalho ou ir trabalhar após dia em aulas.”
	Tempo deslocação	2	“Passo 3h em deslocamento.”
	Incompreensão docente	2	“A incapacidade e não compreensão docente para as

		TE.”
NAF	2	“Precisar de apoio familiar para tarefas que antes era eu quem as executava.”
DAFI	1	“Apoio à minha mãe incapacitada.”
Redução de salário	1	“Necessidade de autossustentar economicamente, pois trabalho menos horas.”
ACF	1	“Ter de ficar em casa a fazer trabalhos enquanto a família se reúne.”
Nenhumas	1	“Nenhumas.”

Nota. UR= Unidades de registo; DCH= Dificuldade de conciliação de horários; ETA= Excessivos trabalhos académicos; FAF= Falta de apoio familiar; NAF= Necessidade de apoio familiar; DAFI= Dificuldade de apoio a familiares incapacitados; ACF= Ausência nos convívios familiares.

A análise da última questão permitiu obter 16 subcategorias e 83 unidades de registo (cf. Quadro 11). Quando questionadas acerca das dificuldades sentidas, assume particular evidência a falta de tempo, referida 32 vezes. “Falta de tempo para realizar as tarefas domésticas”, “falta de tempo para estar com a família”... “e acompanhar o filho”, “conseguir ter tempo para estudar e entregar os trabalhos no prazo estipulado”, “pouco tempo para descansar”, são exemplos de como este fator influencia todas as dimensões de vida da mulher. Deste modo, as TE afirmam sentir cansaço, stresse e sono (N=14), devido ao dispêndio de tempo para realizar as inúmeras responsabilidades que lhes são apresentadas diariamente. As TE sofrem também maior gasto de tempo do que as mulheres que só trabalham, pois têm que se deslocar até a universidade (N=2). Todos esses fatores prejudicam nos seus níveis de concentração (N=3) que necessitam para desempenhar as funções, daí por vezes sentirem maior dificuldade em responder a imprevistos (N=2), e inclusive em gerir o tempo (N=4) de forma rentabilizada. Há quem afirme que existem momentos em que não há vontade para estudar e/ou trabalhar (N=2), que sentem falta de apoio familiar (N=2), quando passam por um momento que necessitam mais dessa ajuda (N=2). Por exemplo, uma TE refere que a tripla jornada

está a complicar os cuidados que esta tem de prestar à mãe incapacitada. Para dificultar ainda mais a situação das TE, continua-se a ver DCH (N=9), revelando existir ainda pouca valorização da entidade patronal na adoção de medidas de conciliação, bem como incompreensão docente (N=2) para colmatar as necessidades desta subpopulação. Exemplo disso é a opinião das TE relativamente aos trabalhos académicos, que consideram excessivos (N=4) tendo em conta que existem ainda frequências a realizar. É necessário começar a existir uma maior compreensão destas duas partes, pois deve-se entender que as TE esforçam-se por fazer face a todas as suas obrigações, tendo para isso que faltar a convívios familiares (N=1), ou reduzir o horário de trabalho o que resulta num menor salário (N=1). As mulheres TE levam a decisão de entrar no ensino superior com muita seriedade, não querendo colocar em questão as práticas docentes, ou medidas das empresas. Todavia é importante, atualmente com o maior ingresso de profissionais a querer aprimorar competências teóricas que sejam reconhecidas as dificuldades sentidas por elas, e que uma mudança principalmente de atitude, é necessária.

Tal como explicado anteriormente foi decidido incluir entrevistas semiestruturadas, com o objetivo de complementar os dados obtidos. Foram realizadas três entrevistas, duas a TE e uma a TE com filhos. Após análise das entrevistas, foram criadas três categorias, designadamente 1ª categoria – motivação (e.g. “Porque razão decidiu ingressar no ensino superior?”); 2ª categoria – conciliação (e.g. “Como concilia as várias tarefas?”); e 3ª categoria – diferenciação no tratamento (e.g. “Que diferenças têm a apontar comparativamente aos vossos colegas não TE?”). Foram de seguida criadas as subcategorias e respetivos indicadores e evidências, tendo em conta as respostas as categorias definidas.

Quadro 12

Motivação

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Motivação	Condições de vida	3	“Decidi ingressar para melhorar a minha qualidade de vida.”
	Realização pessoal	3	“Foi algo que sempre quis.”

Nota. UR= Unidades de registo

Após análise do Quadro 12 (definiram-se duas subcategorias e 6 unidades de registo), podemos constatar a unanimidade das respostas obtidas. Quando questionadas acerca das motivações que levaram ao ingresso, todas as entrevistadas referiram ser algo que sempre ambicionaram, duas inclusive dizem que desde cedo queriam continuar o percurso académico, até o ensino superior: “Continuar os estudos após o secundário sempre teve nos meus planos”. Melhorar a qualidade de vida, é apontado como um fator importante para “embarcar” neste novo desafio, sendo que a entrevistada que tem duas filhas gémeas, informou ser algo muito importante, que a motiva a continuar, pois pode oferecer-lhes melhores condições no futuro.

Quadro 13

Conciliação

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Conciliação	Tempo	3	“Ter tempo para conseguir acabar tudo e ter tempo para tudo.”
	Horários dos serviços	3	“Serviços universitários com horário mais alargado.”
	Planear as tarefas	2	“O que mais me ajuda é ter um bom planeamento.”
	Estabelecer prioridades	2	“Organizo o dia estabelecendo

		prioridades.”
Divisão de tarefas	2	“Existe divisão entre os familiares.”
Flexibilidade de horário	2	“Mudança e diminuição de horário.”
Exclusivamente por mim	1	“As tarefas são exclusivamente feitas por mim.”
Trocar folgas	1	“Troco a folga para ter o dia antes do exame livre para estudar.”

Nota. UR= Unidades de registo; FDH= Facilitam nas datas e horários

A análise da segunda categoria – conciliação – permitiu a criação de oito subcategorias e 16 unidades de registo. Em conformidade com as respostas dadas às questões no questionário *online*, o tempo (N=3) é um elemento crucial. Ter que gerir os horários das aulas, com o horário laboral, e ainda conseguir ter tempo para estar com a família e amigos pode ser difícil, daí que as entrevistadas referem ser importante planear as tarefas (N=2) e definir prioridades (N=2). Assim é possível conciliar mais facilmente as diversas tarefas, mas também e tal como as três relatam, o apoio familiar “é dos maiores pilares para quem trabalha e estuda”. Quando questionadas acerca dos elementos importantes para tomar a decisão de ingressar no ensino superior, duas TE responderam que o apoio da família teve relevância, e apenas uma referiu o apoio da empresa. A flexibilidade de horários é das medidas de conciliação utilizadas nas empresas de duas das TE. Uma das entrevistadas refere que a empresa como não possibilitou estatuto de TE, encontrou na troca de folgas uma estratégia de conciliação, que permite mais horas de estudo. Esta mesma TE foi a que confidenciou ser mãe solteira, e apesar de ter duas filhas adolescentes, não tem ajuda destas na realização das tarefas, sendo exclusivamente feitas por si própria. Importa também referir que esta vive distante da universidade, pelo que tem maior dispêndio de tempo em deslocações, comparativamente às restantes entrevistadas. Todavia, demonstra que apesar de algumas dificuldades mantém-se motivada em concluir os estudos e atingir os objetivos que lhe irão permitir um “futuro melhor para si e as suas filhas”. De salientar que as três TE foram unânimes quando questionadas sobre medidas que considerem importantes

implementar. É interessante verificar que estas direcionaram a sua opinião somente para a universidade, especificamente no ineficaz horário dos serviços, que lhes impossibilita por vezes usufruir.

Quadro 14

Diferenciação no tratamento

Categoria	Subcategorias	UR	Exemplos
Diferenciação no tratamento	Empresa valorizou	2	“Empresa valorizou e ajustou-se muito bem.”
	Não sinto discriminação	1	“Sempre estive em trabalhos de grupo e nunca senti discriminação.”
	Não permitiu estatuto	1	“Empresa nunca possibilitou ter estatuto.”
	FDH	1	“Sempre se mostraram disponíveis a ajustar o horário com o meu horário laboral.”
	Mais tempo livre	1	“Existe diferença no aproveitamento do tempo.”
	Rendimento escolar	1	“Não sinto diferenças, inclusive o ano passado acabei com a melhor média.”
	Comentários negativos	1	“Tecem comentários negativos que mostram não aceitar bem esta ideia de trabalhar e estudar.”
	Desvalorização docente	1	“São mais valorizados pelos docentes.”

Nota. UR= Unidades de registo; FDH= Facilitam nas datas e horários:

Ao analisarmos a última categoria diferenciação no tratamento (definiram-se oito subcategorias e nove UR), podemos analisar a diversificação das respostas obtidas. Podemos concluir que ainda é evidenciado incompreensão docente sobre esta subpopulação, pois como referido por uma TE, os docentes valorizam mais os seus colegas não trabalhadores, e que existem ainda algumas “barreiras a quebrar para haver maior apoio”. Uma das entrevistadas relata ainda que os docentes tecem comentários negativos pois não aceitam a ideia de haver estudantes que trabalhem simultaneamente. Interessa ressaltar que as respostas acerca dos docentes foram dadas na questão que pretendia apurar diferenças entre estas e os seus colegas de curso. Mas para as entrevistadas foi pertinente informar acerca do corpo docente, o que demonstra que talvez as TE sintam que são os docentes, o elemento indispensável para facilitar na conciliação. As entrevistadas não sentem diferenças significativas, nem desvalorização dos colegas, pelo contrário, referem por exemplo, que a nível de rendimento escolar obtiveram a melhor média da turma (N=1), ou que o grupo de trabalho é exclusivamente composto por colegas não trabalhadores (N=1) que nunca descriminaram e sempre adequaram os horários de acordo com o horário de trabalho (N=1). É sim mencionado maior aproveitamento do tempo, pois os colegas não trabalhadores têm mais tempo livre (N=1), o que seria de esperar.

Por fim, mas não menos importante, nota-se ainda alguma desvalorização da entidade patronal, tendo sido evidenciado que esta não possibilitou a uma TE entrevistada o estatuto e usufruto dos seus direitos.

Capítulo IV: Discussão

Expomos de seguida a discussão dos resultados obtidos face aos objetivos deste estudo que consistem em 1) analisar o conflito das TE do trabalho na família e vice-versa; 2) analisar a facilitação do trabalho na família e vice-versa; 3) analisar as motivações das mulheres trabalhadoras para estudar no ensino superior; e 4) identificar as dificuldades e estratégias que as TE apresentam para a conciliação trabalho, família e estudos universitários. Para além disso pretende-se ainda averiguar qual a influência das características sociodemográficas, tais como estado civil, maternidade, entre outros aspetos que influenciam os níveis de conflito ou de facilitação das TE. Ainda é do nosso interesse verificar se esta amostra sente-se apoiada e valorizada pelos indivíduos dos

diversos meios onde estão inseridas, nomeadamente pelas chefias onde trabalham e pelos docentes e colegas de curso, no contexto académico e, se a existência ou falta de apoio se traduz, respetivamente em conflito ou facilitação. Por fim foram também apuradas quais as medidas de conciliação existentes e qual a interferência que estas poderão ter nos níveis de conflito ou facilitação das TE.

Importa antes de prosseguir à discussão dos resultados, que embora a interface trabalho-família e as consequências desta na vida dos indivíduos, quer de forma negativa quer de forma positiva, ser dos aspetos mais estudados na literatura (Ayree, Tan & Srinivas, 2005), existem muito poucos estudos que englobam a terceira dimensão isto é, os estudos universitários. Assim, e apesar da aplicação das escalas validadas por Chambel (2014), para a população portuguesa, esta apenas se debruça sobre o papel profissional e familiar não havendo estudos antes feitos com estas escalas e esta terceira dimensão. Mas concluímos que o instrumento de medida apresenta boa consistência interna, aspeto fundamental para identificar que recursos de um domínio podem influenciar o outro, assim, ativam-se experiências individuais e melhora-se a qualidade do desempenho do papel transferido e os recursos ganhos (Carlson *et al.*, 2006).

No que se refere às maiores dificuldades desta amostra, é mencionado por estas de forma mais expressiva a falta de tempo. Perista e colaboradores (2016) afirmam que o tempo é genderizado, ou seja, homens e mulheres atribuem diferentes sentidos ao tempo, sendo que as mulheres de forma mais eloquente demonstram sentimentos de pressa, quotidiano acelerado e a falta de tempo para realizar todas as atividades necessárias. Ainda apurou que, principalmente as mulheres sentem que não têm tempo suficiente para realizar todas as tarefas. Assim é de esperar que a distribuição de tempo seja motivo de tensões, conflito e sentimentos de mal-estar, o que corrobora os resultados obtidos, na medida que a segunda maior dificuldade destas passa pelo cansaço, stresse e necessidade de dormir.

As mulheres portuguesas comparativamente aos dados da União Europeia são as que menos trabalham a tempo parcial (Guerreiro & Pereira, 2006; Torres, 2006; Vieira, Lopez & Matos, 2014), dados que se confirmam por esta amostra, maioritariamente composta por profissionais com horário a tempo inteiro. Esta característica do trabalho pode ter consequências que afetam não só a TE mas a restante família, pois estudos demonstram que horário de trabalho a partir de 48 horas semanais, tem efeitos negativos (Major, Klein & Ehrhart, 2002; Sparks *et al.*, 1997). Como as mulheres participam

também, cada vez mais no mercado de trabalho e as estruturas familiares têm vindo a alterar-se ao longo do tempo, com casais ambos ativos no mercado de trabalho, ou famílias monoparentais, é natural que atualmente haja maiores dificuldades em conciliar as tarefas diárias. Assim as TE em estudo apontam o planeamento de tarefas e organização do tempo, como as principais estratégias que auxiliam na articulação dos diversos papéis.

Ainda quanto à realidade portuguesa, nota-se maior participação das mulheres nos afazeres domésticos, comparativamente aos homens (Perista *et al.*, 2016), apesar da participação cada vez mais ativa no mercado de trabalho. Mas, as TE referiram como uma das principais estratégias para facilitar na conciliação das tarefas domésticas, o apoio familiar, em que se inclui o conjugue, no caso das TE casadas. Também duas das TE entrevistadas referiram o apoio familiar como fulcral para a eficaz conciliação. Como referido por Perista e colaboradores (2016), as expetativas quanto à participação do homem nas tarefas domésticas podem ser reduzidas, devido às crenças tradicionais de género daí que, qualquer ajuda, mínima que seja, é vista de forma significativa e preciosa.

A literatura aponta que mulheres com filhos, principalmente filhos dependentes, sentem maiores níveis de conflito (Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Perista *et al.*, 2016), pois é de esperar que despendam mais recursos (e.g. emocionais, temporais, económicos), mas aquando a análise de dados nesta amostra não se verificam diferenças significativas entre as TE com filhos ou sem filhos. Como a maioria das participantes do estudo são solteiras e vivem em casa dos pais, logo o número de mães TE é reduzido (15), pode ter influenciado nos resultados. Outra possibilidade pode dever-se a este grupo de mulheres com filhos sentirem que a maternidade é uma componente da sua identidade pessoal, tal como o seu papel profissional e restantes papéis sociais, pelo que envolve-se ao máximo em todos os papéis de modo a sentir realização em tudo o que faz (Marks & MacDermid, 1996).

O estado civil foi também uma variável a ser analisada, pois conforme vários estudos (Fontaine *et al.*, 2007; Guerreiro & Pereira, 2006; Torres, 2006), existe ainda hoje, distribuição de tarefas de acordo com expetativas tradicionais de identidade de género. Por essa razão, para além das responsabilidades profissionais, as tarefas domésticas são prioritariamente realizadas pelas mulheres, apesar que é crucial haver partilha dessas tarefas com o conjugue, para facilitar a conciliação (Guerreiro &

Abrantes, 2007). Todavia, através da análise desta variável, não se verificaram diferenças significativas, entre as TE casadas e não casadas. Possivelmente pode ser uma estratégia das mulheres, para defesa da sua posição no mercado de trabalho. Isto é, as mulheres como lutaram para entrar no mercado de trabalho, e adquirir maior independência, recusam atualmente qualquer tipo de interferência familiar, seja ela por exemplo o pouco apoio dado pelo conjugue na realização das tarefas domésticas, com a finalidade de lutar contra o preconceito de que a mulher deve estar limitada ao domínio doméstico.

Estudos apontam que a existência de horários flexíveis é a medida de conciliação mais adotada pelas organizações (Chambel, 2014; Rodgers, 1993; Silva *et al.*, 2015), situação confirmada pelas TE em estudo. No entanto, não verificamos diferenças significativas nas TE que usufruem dessa medida, com as que não usufruem de tal medida, possivelmente porque as TE têm de qualquer modo que cumprir com o horário laboral. O mesmo resultado foi obtido com a existência ou não de medidas de conciliação. Existem inúmeros estudos que evidenciam a importância da empresa em adotar medidas de conciliação (Frone, Yardley & Markel, 1997; Greenhaus, Parasuraman & Powell, 1999), que ajudam os trabalhadores a responder às exigências familiares sem descuidar das responsabilidades profissionais (Allen, 2001; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Vários estudos demonstram que a disponibilização de tais medidas resultam em consequências positivas para os trabalhadores (Carlson, *et al.*, 2006; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999), todavia os resultados deste estudo não demonstrou diferenças significativas entre as TE que têm medidas de conciliação nas empresas, e as TE que não têm. De acordo com Frone (2003) estes dados poderiam explicar-se segundo a teoria da compensação, em que as mulheres nesta amostra de modo a anular a insatisfação num dos papéis, neste caso específico, o profissional, fazem um maior investimento no outro papel, o familiar ou académico, conquistando assim a satisfação que não conseguem obter a partir do papel profissional.

A situação profissional das TE bem como a antiguidade na empresa também não revelaram diferenças significativas. Através das respostas nas questões abertas do questionário *online*, bem como nas entrevistas, pudemos apurar que é intenção de algumas TE sair da empresa onde trabalham atualmente, inclusive porque o curso não está relacionado com a área profissional atual. A partir dessa informação, podemos talvez afirmar que por essa razão não obtivemos diferenças significativas. Ainda,

através dos vários resultados recolhidos, podemos constatar que algumas das empresas não facilitam na conciliação da tripla jornada, nem valorizam as TE, pelo que o conflito experienciado por estas no contexto profissional pode levar à diminuição da satisfação, à diminuição do compromisso com a organização e ao aumento da intenção de abandonar a empresa (Allen *et al.*, 2000), sendo talvez outro quadro explicativo para a inexistência de diferenças significativas nestas duas variáveis.

A empresa que não valoriza nem apoia o ingresso no ensino superior gera mais CTF. Com esta atitude da entidade patronal seria de esperar maiores níveis de conflito, devido ao maior risco de incompatibilidade de papéis, dado que terão de acumular um número acrescido de papéis, nomeadamente profissional, familiar e ainda académico (Voydanoff, 2002), visto que a empresa não facilita nessa conciliação. Por essa razão também se verifica que a empresa que não concede dispensa para realizar os exames, gera mais CTF. Como a dispensa para realizar os exames é um direito das TE, ao não usufruírem do mesmo ficam desmotivadas e insatisfeitas com o trabalho, o que irá depois influenciar negativamente na disposição com os seus familiares. Além disso, a empresa não valorizar nem apoiar as TE nesta decisão demonstra falta de suporte, e um estudo de Thompson e colaboradores (1999) revelou que a falta de cultura de suporte organizacional relaciona-se com maiores níveis de conflito nos trabalhadores.

Conforme a definição de conflito, os indivíduos possuem recursos limitados, e ao responsabilizar-se por diversos papéis os recursos tornam-se insuficientes para fazer face a essas responsabilidades, sendo por isso de esperar que sintam conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). Em diversos estudos (Allen, *et al.*, 2000; Amstad *et al.*, 2011; Bedeian, Burke & Moffett, 1988) encontraram correlações positivas entre o CTF e o stresse. As respostas obtidas pelas TE nesta investigação comprovam os resultados desses estudos, pois as TE referem sentir stresse, cansaço, necessidade de dormir, e como algumas ainda afirmam, a conciliação de tarefas nem sempre é fácil, surgindo sentimentos de esgotamento e sobrecarga, que vão influenciar negativamente o desempenho dos diversos papéis de vida. Tais evidências demonstram ser urgente a implementação de medidas que ajudam os trabalhadores a gerirem os diversos papéis, mas mais importante ainda haver uma cultura que as permita. Segundo Shockley e Allen (2007), a implementação de tais medidas ajudam o trabalhador a gerir as diversas tarefas, logo facilitam na conciliação da tripla jornada. Mas é importante haver uma cultura, em que os indivíduos sintam que não terão represálias por beneficiar das

medidas que a empresa lhes oferece, de forma disfarçada. Inclusive na investigação de Allen (2001), foi comprovado que os trabalhadores que percebem o suporte organizacional utilizam mais medidas de conciliação. Ainda na investigação levada a cabo por Thompson e colaboradores (1999) os trabalhadores que percebem uma cultura de suporte organizacional revelaram sentir maiores níveis de FTF, que confirmam os resultados obtidos neste estudo, nomeadamente que a empresa que valoriza e apoia o ingresso no ensino superior gera mais FTF. Portanto, as TE que sentem apoio e valorização da empresa estarão mais comprometidas com a mesma, porque pressupõe-se que lhes serão concedidas as medidas de conciliação que têm direito, como exposto no estatuto de TE. Ao beneficiarem dessas medidas, prevê-se também que estejam mais disponíveis para desempenhar o papel académico, logo obtenham boas qualificações, e a satisfação nesses dois papéis irá influenciar positivamente o seio familiar.

A empresa que concede redução de horário para possibilitar a frequência nas aulas gera mais CFT, o que pode dever-se, como uma TE referiu, ao facto de menos horas de trabalho levarem a um menor salário. Essa instabilidade financeira pode traduzir-se em maiores pressões por parte da família e influenciar assim o seu desempenho profissional. Se a família não apoia nem compreende as TE, como também foi referido, maior o stress sentido por estas. Outra situação que demonstrou maiores níveis CFT passa pela dispensa que a empresa concede, para realização de exames. Anteriormente pudemos conferir que a empresa que não concedia tal dispensa provocava CFT, no entanto, e curiosamente quando a empresa concede as TE não sentem facilitação, como seria de esperar, mas conflito. Estes resultados podem dever-se ao tempo dedicado ao estudo, desde a preparação para o exame até a realização propriamente dita, que afeta o tempo disponível para a família. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito pode dever-se ao tempo isto é, quando uma tarefa em determinado papel exige tempo para ser realizada e afeta negativamente, o tempo disponível para a realização das tarefas noutro papel, pois ficou reduzido, gera maiores níveis de conflito.

Relativamente aos docentes, apuramos que as TE que se sentem valorizadas e apoiadas por esta comunidade sentem menos CFT. O apoio dos docentes faz com que os níveis de auto estima e satisfação nas TE aumente, dado que o corpo docente facilita na conciliação das tarefas. Com as exigências no domínio académico diminuídas, mais recursos estas têm para desempenhar as restantes tarefas (trabalho e família). A direção

do conflito neste caso, pode dever-se também ao facto de um dos principais papéis das TE estar suportado, pois se os docentes compreendem as suas necessidades, não irão chumbar a aluna por faltar às aulas para trabalhar, por exemplo. E ao estar presente no trabalho a entidade patronal não irá criar demasiada pressão pois o trabalhador está a cumprir com o seu horário laboral, o que por conseguinte irá traduzir-se em maiores níveis de satisfação e bem-estar que irão se verificar também no seio familiar.

Quanto à valorização e apoio sentida pelos colegas de curso, não resultaram diferenças significativas, nos níveis de conflito ou facilitação. Este dado pode ser justificado pela teoria de ajustamento, em que segundo Voydanoff (2004) os indivíduos reúnem estratégias adaptativas que permitem através de um domínio encontrar recursos que atenuam as exigências do outro. Esse ajustamento nos domínios que estas consideram os mais importantes, nomeadamente os docentes como principal elemento facilitador, seguindo-se as empresas e por fim os seus colegas de curso, faz com que este último fique numa posição minoritária, havendo talvez muito pouca interferência destes, na perceção das TE como elemento fulcral para conciliação das suas tarefas.

As restantes variáveis que não se obteve também diferenças significativas, tais como o local de residência; o local onde se situa a empresa onde trabalha; e até mesmo as referidas anteriormente, tais como ter filhos ou não; estado civil; existência de conciliação; situação profissional e antiguidade na empresa pode ser justificado por características de personalidade. Tem-se vindo a comprovar que a forma como as pessoas lidam com as situações conflituantes derivadas do desempenho dos múltiplos papéis, é determinante na satisfação com a vida. Isto deve-se às perceções de autoeficácia que as TE revelam possuir, através das suas estratégias de *coping* eficazes na resolução de problemas (Allen *et al.*, 2000). Ainda segundo Crawford, LePine e Rich (2010), as exigências do trabalho podem ser percebidas como desafiantes, na medida que promovem o crescimento pessoal e fazem com que haja um investimento de esforços, necessários para colmatar essas exigências. Logo as TE demonstram que apesar das dificuldades, como têm ambição em melhorar as suas condições de vida, convivem de forma relativamente bem, com a necessidade de articular os vários papéis, revelando disciplina, persistência, motivação e força de vontade. Por essa razão se evidencia como maior motivação para o ingresso no ensino superior a realização pessoal.

A literatura demonstra que as mulheres são maiores preditoras de sentir conflito, comparativamente aos homens (Fontaine *et al.*, 2007), uma vez que estas assumem

ainda maior responsabilidade com as tarefas domésticas (Perista *et al.*, 2016), sendo em termos europeus as menos apoiadas pelos conjugues (Ferreira, 1999), apesar de se comprovar que estas dedicam o seu tempo às responsabilidades profissionais, de forma similar aos homens (Barnett & Hyde, 2001; Bianchi & Milkie, 2010). Todavia, existem alguns estudos que comprovam as vantagens dos indivíduos se envolverem em múltiplos papéis, pois as competências e experiências que o indivíduo ganha num papel, podem ser úteis nos restantes papéis que desempenha (Grzywacz & Butler, 2005). Como tal, neste estudo foi nosso intuito incluir a vertente positiva, apesar de não se ter obtido muitas correlações nos fatores FTF e FFT. Estes resultados podem dever-se à pouca precisão na denominação e aparente sobreposição dos diversos constructos existentes (Greenhaus & Powell, 2006), o que leva a dificuldades de ordem concetual e teórica (Carlson *et al.*, 2006; Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006), pois a facilitação trabalho-família tem sido também denominada por enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006), valorização (Ruderman *et al.*, 2002), e contágio positivo (Grzywacz, 2000).

Neste estudo, através dos diversos elementos de recolha de dados foi possível apurar que as TE percecionam o corpo docente como fulcral para melhor conciliação das diversas tarefas. Embora se verifique que 54.9% das TE sentem-se valorizadas e apoiadas pelos docentes e 45.1% sentem-se valorizadas e apoiadas pelas empresas, importa referir que no que concerne aos docentes, as TE sentem que alguns destes não facilitam nem permitem a conciliação entre trabalho, família e estudos. Inclusive, as TE quando questionadas acerca das medidas que consideravam importantes implementar na UMa, direccionaram a opinião às práticas docentes e não às práticas institucionais. Embora as TE entrevistadas mencionarem por exemplo os horários dos serviços como algo que deveria ser melhorado, no questionário online a medida mais referida foi o alargamento dos prazos de entrega dos trabalhos académicos, e de seguida o maior apoio docente, através da sensibilização e conhecimento das necessidades das TE. Oliveira e Temudo (2008), referem precisamente que para além de mudanças nas práticas institucionais e possíveis implementações de medidas de conciliação mais vantajosas para as TE, os docentes terão que demonstrar maior abertura e compreensão das necessidades e dificuldades das mulheres trabalhadoras, esposas e/ou mães e estudantes.

Capítulo V: Conclusão

Este estudo, embora exploratório, contou com uma amostra de 51 mulheres TE da UMa, correspondente a 42.1%, portanto representativa deste tipo de população. Conclui-se que existe algum conflito do trabalho na família, mas o mesmo não se verifica da família no trabalho, o que vai ao encontro de Frone e colaboradores (1992) que, através da avaliação isolada de cada fator, verificaram que existe maior frequência do CTF do que de CFT. Relativamente à facilitação, as TE sentem que é possível a conciliação trabalho-família e vice-versa, mas nem sempre. Muitas empresas têm implementado medidas de conciliação, pois atualmente reconhece-se cada vez mais a importância que estas medidas têm para uma melhor articulação dos múltiplos papéis (Carlson, *et al.*, 2006; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). A existência destas medidas faz com que os trabalhadores percecionem a empresa como suporte, dado que emite a ideia de que considera que o seu trabalhador possui outros papéis na vida, para além da profissão (Greenhaus & Powell, 2003). Assim, os trabalhadores revelam maior satisfação profissional, maior empenho e comprometimento com a empresa, no entanto importa referir que acima de tudo é crucial que haja uma cultura organizacional de apoio (Allen, 2001; Lambert *et al.*, 2006; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). Mais do que a insuficiência na implementação das medidas, este caso em específico, como nos confirma Vieira e colaboradores (2014), mostra que o que está em maior falta são os meios informais (e.g. suporte, valorização, apoio), que julgamos ser os percecionados como mais importantes, do que propriamente a implementação efetiva das medidas. Importa, contudo, referir que neste estudo mais frequentemente as TE sentem conflito na universidade do que nas empresas, o que é um paradoxo e contraria a crescente informação que são as empresas que não valorizam a gestão das várias tarefas das suas TE.

Foi notória que a principal motivação para estas mulheres e mães ingressarem no ensino superior foi a realização pessoal. As mulheres, cada vez mais, ambicionam ocupar postos de destaque a nível profissional, distanciando a cada dia o ideal de mulher dona de casa, dependente do conjugue (Amâncio & Oliveira, 2002). Logo, esta amostra revelou que, apesar das dificuldades em articular os múltiplos papéis, adota estratégias de *coping* fundamentais para as ultrapassar mais facilmente.

A maior dificuldade situa-se ao nível da UMa, e não tanto das entidades empregadoras, como referido anteriormente. Daí as TE sugerirem que os docentes universitários devem conceder maior facilitação para que as mesmas possam efetivamente conciliar trabalho, família e estudos. Novamente se evidencia a falta de meios informais, isto é, uma carência duma cultura de apoio e valorização da comunidade docente.

Quanto às limitações, consideramos que a amostra, apesar de representativa das TE da UMa, foi estatisticamente pequena, o que nos impossibilitou de realizar estatística mais sofisticada. Dessa forma não permitiu generalizar os resultados a populações nacionais. A inovação deste trabalho de investigação foi introduzir a variável “frequência universitária”, dimensão pouco estudada e relacionada com os níveis de conflito e facilitação trabalho-família. Dessa forma, uma outra limitação foi a dificuldade em encontrar estudos que corroborassem ou não os resultados obtidos com esta população. Neste sentido, seria determinante que em futuros estudos se procure estudar uma amostra de maior dimensão, inclusive, com participantes de outras universidades do país, públicas e privadas. Interessante também seria um estudo comparativo com amostras do sexo masculino. Por fim sugerimos também um estudo com as empresas com funcionárias TE e apurar mais detalhadamente se existe valorização e suporte organizacional.

Salientamos que as maiores dificuldades situaram-se, paradoxalmente, na própria UMa. Existiram alguns constrangimentos ao nível dos pedidos de colaboração junto da Reitoria e diretores de curso, tendo em conta aspetos burocráticos que tornaram a recolha de dados excessivamente morosa. Além disso, o facto de os questionários terem sido aplicados *online* gerou alguma dificuldade para angariar participantes. Acresce ainda que a metodologia mista (quantitativa e qualitativa) pressupõe várias técnicas e de recolha de dados o que poderá ter levado a desistências, pois a bateria de instrumentos continha questões sociodemográficas e profissionais, questões fechadas e abertas e ainda os itens das duas escalas de conflito e facilitação.

Dado a “sensibilidade” da temática do estudo, as TE possivelmente recusaram participar, por possíveis represálias, o que se traduz no reduzido número de participantes (51 do total de 121 TE matriculadas na UMa, no ano letivo 2016/2017). Uma vez que se verifica maior conflito com a comunidade docente, e estas TE ainda

estão matriculadas na UMa, dependentes da aprovação das unidades curriculares, é provável que parte delas preferisse abster-se de opinar ou fornecer qualquer informação pertinente ao estudo.

Os docentes universitários mostram algum desconhecimento das necessidades das TE, limitam-se a seguir a lei, sendo por isso importante haver maior interação professor-aluno, em suma, uma melhor relação pedagógica. Ademais, conforme nos diz a hipótese da expansão ou aumento de recursos (Sieber, 1974), os indivíduos ao se envolverem em diversos papéis de vida adquirem recursos (e.g. experiências diversificadas; competências pessoais, profissionais e académicas; capacidades cognitivas e criatividade, bem como raciocínio lógico), que não seriam alcançados se estivessem confinados a uma só dimensão. Deve existir então, maior valorização das TE, uma vez que estas são uma mais-valia nos ambientes onde estão inseridas, pois ao estarem a trabalhar e a estudar, as suas capacidades pessoais e práticas estão em constante desenvolvimento, dado os seus vários papéis e contextos de interação.

É importante que os professores universitários adequem as suas práticas com as necessidades das TE e que haja igual valorização relativamente aos restantes colegas universitários não trabalhadores. Haver maior consciencialização sobre as dificuldades das TE com a finalidade de adaptar as formas e políticas de ensino é uma das implicações práticas desta investigação.

Referências Bibliográficas

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with the work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Almeida, D., Wethington, E., & Chandler, A. (1999). Daily transmission of tensions between marital dyads and parent-child dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 49-61.
- Almeida, L., Guisande, A., Soares, A., & Saavedra, L. (2006). Acesso e sucesso no Ensino Superior em Portugal: Questões de género, origem sociocultural e percurso académico dos alunos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 507-514.
- Amah, O. (2010). Family-work conflict and the availability of work-family friendly policy relationship in married employees: the moderating role of work centrality and career consequence. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(2), 35-46.
- Amâncio, L., & Oliveira, J. (2002). Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual Revisitado. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 40, 45-61.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Ayree, S., Tan, H., & Srinivas, E. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Bardin, L. (2008). In L. Reto & A. Pinheiro, *Análise de Conteúdo* (Ed.). Lisboa:Edições 70, Lda.
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.

- Beauregard, A. (2007). Family influences on the career life cycle. In M. Ozbilgin & A. Malach-Pines (Eds), *Career Choice in Management and Entrepreneurship: a Research Companion* (101-126). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Bedeian, A., Burke, B., & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- Bianchi, S., & Milkie, M. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2003). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Congage Learning.
- Brough, P., & O' Driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: an overview. *Work & Stress*, 24(3), 280-297.
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B., & Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and workfamily facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Casaca, S. (2005). Flexibilidade, emprego e relações de género: A situação de Portugal no contexto da União Europeia. In I. Kovács (Org.), *Flexibilidade de Emprego. Riscos e Oportunidades* (55-84). Oeiras: Celta Editora.
- Carlson, D., & Kacmar, K. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacs, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

- Chambel, M., & Santos, M. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26(3), 275-286.
- Chambel, M. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M. Chambel, & M. Ribeiro (Coord.), *A Relação entre o Trabalho e a Família* (42-61). Lisboa: Editora RH, Lda.
- CITE (2008). *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. Lisboa: CITE.
- Constituição da República Portuguesa. Artigo 59.o, n.º 1 b). Consultado em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf>.
- Crawford, E., LePine, J., & Rich, B. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Ferreira, V. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica das Ciências Sociais*, (52/53), 199-227.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research and debates* (167-198). Milan: Vita e Pensiero.
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Galinsky, E., Sakai, K., & Wigon, T. (2011). Workplace flexibility: From research to action. *The Future of Children*, 21(2), 141-162.
- Graal (2000). *Guia de Boas Práticas - Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Social*. Projecto. Para uma Sociedade Activa com o apoio da DG V/CE, IV Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Lisboa: GRAAL.
- Greenhaus, J., Allen, T., & Spector, P. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. Perrewé & D. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (61-98), Amesterdão: JAI Press/Elsevier.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Gregory, A., & Miller, S. (2009). Editorial: work-life balance: A matter of choice? *Gender, work and Organization*, 16(1), 1-9.
- Grover, S., & Crooker, K. (1995). The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.

- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health*, 5(1), 111-126.
- Guerreiro, M., & Abrantes, P. (2007). Transições Incertas - Os jovens perante o trabalho e a família. Lisboa: CITE.
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Guerreiro, M. e Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Hanson, G., Hammer, L., & Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Hecht, T., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: an examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414-426.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Ingersoll-Dayton, B., Neal, M., & Hammer, L. (2001). Aging parents helping adult children: The experience of the sandwiched generation. *Family Relations*, 50(3), 262-271.
- Kossak, N. (1990). Diversity in child care assistance needs: employee problems, preferences, and work-related outcomes. *Personnel Psychology*, 43(4), 769-791.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32(3), 265-285.

- Kovács, I. (2004). Emprego Flexível em Portugal. *Sociologias*, 12, 32-67.
- Lambert, C., Kass, S., Piotrowski, C., & Vodanovich, S. (2006). Impact Factors on Work-Family Balance: Initial Support for Border Theory. *Organization Development Journal*, pp. 64-75.
- Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro. Código do Trabalho. Estatuto do Trabalhador Estudante.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family Challenge? *Women in Management Review*, 16(1) 21-29.
- Major, V., Klein, K., & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distresse. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Marshall, N., & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Edições Colibri*. 15 (1), pp 9-32.
- McGoldrick, M. (2008). *A mudança no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar*. Porto Alegre: Artmend.
- Milliken, E., & Dunn-Jensen, L. (2005). The changing time demands of managerial and professional work: Implications for managing the work-life boundary. In E. Kossek & S. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives* (43-60). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Noor, N. (2003). Work and family related variables, work-family conflict and women's well-being. Some observations. *Community, Work and Family*, 6(3), 297-319.
- Núncio, M. (2008). *Mulheres em Dupla Jornada. A Conciliação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa: Editora Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

- Oliveira, M., & Temudo, E. (2008). Mulheres estudantes trabalhadoras na Universidade do Porto - Uma licenciatura “fora do tempo” ou “sem tempo”? *Ex-aequo*, 18, 147-173.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS, CITE.
- Ribeiro, M., & Pimenta, S. (2014). Trabalho-Família: Uma questão de equilíbrio? In M. Chambel & M. Ribeiro (Coord.), *A Relação entre o Trabalho e a Família* (12-40). Lisboa: Editora RH, Lda.
- Rothbard, N. (2001). Enrichment or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ruderman, M., Ohlott, P., Panzer, K., & King, S. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Saraceno, C. (1997). *Sociologia da Família*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Siebert, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Shockley, K., & Allen, T. (2007). When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: a meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 70(2), 391-408.
- SRERH – Secretaria Regional Educação e Recursos Humanos. (2012). Guia Regional para a Conciliação da Vida Profissional e Familiar. Funchal, SRE.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Torres, A. (2006). Work and family in Portugal. In G. Rossi (Ed.), *Reconciling Family and Work: New Challenges for Social Policies in Europe* (9-36). Milano: Franco Angeli.

- Van Steenbergen, E., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Van Steenbergen, E., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employees health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.
- Vieira, J., Lopez, F., & Matos, P. (2014). Further validation of work family conflict and work family enrichment scales among portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 327-342. DOI: 10.1177/1069072713493987.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66(2), 398-412.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Weer, C., Greenhaus, J., & Linnehan, F. (2010). Commitment to nonwork roles and job performance: Enrichment and conflict perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 306-316.
- Wood, S., & Menezes, L. (2007). Family-Friendly, Equal-Opportunity, and High Involvement Management in Britain. In P. Boxall, J. Purcell, & P. Wright, *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (581-598). Oxford: Oxford University Press.
- Wood, S., & Menezes, L. (2010). Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1575–1597.

Anexo A – Questionário Sociodemográfico e Profissional

Assiste-se atualmente, em Portugal ao retomar da formação académica, sendo vista como fundamental para a adaptação à competitividade crescente e valorização profissional, mas também como uma necessidade de afirmação pessoal.

Tal situação leva à questão central da conciliação de três vertentes de vida, pois inclui-se neste grupo mulheres trabalhadoras, esposas e/ou mães e agora estudantes.

Tendo em conta a problemática descrita, torna-se urgente compreender as mulheres trabalhadoras-estudantes, daí a realização deste estudo que decorre no âmbito da dissertação de mestrado do curso de Psicologia Social e das Organizações, pelo ISCTE-IUL.

A resposta ao questionário demora aproximadamente 10 minutos e destina-se a todas as mulheres trabalhadoras-estudantes matriculadas na UMa. A informação recolhida é confidencial e será tratada de forma anónima, sendo os dados recolhidos utilizados exclusivamente para fins académicos.

Caso queira colocar alguma questão acerca deste estudo ou sobre a sua participação, poderá enviar um *e-mail* para: ntcga@iscte-iul.pt.

Desde já agradeço pela sua colaboração!

Ao continuar este questionário, declaro ter compreendido os objetivos do estudo, e aceito participar.

1. Idade:_____

2. Curso que frequenta:_____

3. Refira o nº que compõe o seu agregado familiar e respetivo grau de parentesco:

4. Se referiu ter filho(s), indique por favor a(s) idade(s):

5. Estado civil:

- ☐ Solteira
- ☐ Casada/União de facto
- ☐ Divorciada
- ☐ Viúva

6. Concelho de residência:

7. Qual a sua situação profissional:

- ☐ Trabalhador por conta própria
- ☐ Trabalhador por conta de outrem, *full time*
- ☐ Trabalhador por conta de outrem, *part time*
- ☐ Outro

Se referiu “Outro” especifique, por favor:

8. Qual a sua profissão:

9. Qual o setor de atividade:

- ☐ Educação
- ☐ Saúde
- ☐ Banca/Seguros
- ☐ Turismo
- ☐ Alojamentos e Restauração
- ☐ Comércio
- ☐ Função Pública
- ☐ Outro

Se referiu “Outro” especifique, por favor:

10. Há quantos anos trabalha na empresa:

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1 a 5 anos
- ☐ 6 a 15 anos
- ☐ Mais de 15 anos

11. Qual o concelho onde se situa a empresa:

12. Se respondeu estar casada/união de facto, qual a situação profissional do seu companheiro:

- ☐ Trabalhador por conta própria
- ☐ Trabalhador por conta de outrem, full time
- ☐ Trabalhador por conta de outrem, part time
- ☐ Desempregado
- ☐ Outro

Se referiu “Outro” especifique, por favor:

13. Se respondeu empregado, refira qual a profissão:

14. Na empresa onde trabalha existem medidas de conciliação trabalho-família-estudos:

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

14.1. Se respondeu sim, por favor assinale quais:

- ☐ Flexibilização de horários
- ☐ Possibilidade de mudança de turno
- ☐ Jornada contínua
- ☐ Teletrabalho

- ☐ Redução de horas de trabalho
- ☐ Outros

Se referiu “Outros” especifique, por favor:

15. Quais são os apoios sociais que a empresa oferece:

- ☐ Serviços de acolhimento a crianças
- ☐ Licenças para pais
- ☐ Serviços médicos
- ☐ Seguro de saúde
- ☐ Serviços de prestação de cuidados a idosos
- ☐ Apoio à educação dos filhos (e.g. ticket educação)
- ☐ Outros

Se referiu “Outros” especifique, por favor:

16. Qual a sua motivação para ingressar no ensino superior:

- ☐ Progressão na carreira
- ☐ Pedido da empresa onde trabalha
- ☐ Realização pessoal
- ☐ Conclusão da formação
- ☐ Incentivo da família/amigos
- ☐ Outros

Se referiu “Outros” especifique, por favor:

17. Que elementos foram importantes para tomar essa decisão:

- ☐ Estabilidade financeira
- ☐ Apoio da entidade patronal
- ☐ Apoio familiar (conjugue, filhos, pais...)

- ☐ Suporte no cuidado aos filhos
- ☐ Outros

Se referiu “Outros” especifique, por favor:

18. Quais atividades considera terem sido afetadas pelo seu ingresso no ensino superior:

- ☐ Tarefas domésticas
- ☐ Assiduidade no trabalho
- ☐ Convívio com família
- ☐ Convívio com amigos
- ☐ Assistir televisão
- ☐ Leitura recreativa
- ☐ Outro

Se referiu “Outro” especifique, por favor:

19. Quais medidas considera importantes a implementar na UMA:

- ☐ Aulas em horário pós-laboral
- ☐ Horário mais alargado dos serviços (biblioteca, reprografia, serviços académicos, etc.)
- ☐ Maior apoio docente
- ☐ Possibilidade de prazo mais alargado na entrega de trabalhos académicos
- ☐ Outros

Se referiu “Outros” especifique, por favor:

20. Sente que é valorizada e apoiada pela comunidade docente?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Justifique, por favor, a sua resposta à pergunta anterior:

21. Sente que é valorizada e apoiada pelos seus colegas de curso?

☐ Sim

☐ Não

Justifique, por favor, a sua resposta à pergunta anterior:

22. A empresa onde trabalha concede-lhe dispensa do trabalho para realização de exames académicos?

☐ Sim

☐ Não

23. E redução de horário para frequência nas aulas?

☐ Sim

☐ Não

24. E flexibilidade de horário para frequência nas aulas?

☐ Sim

☐ Não

25. Sente que a empresa a valoriza por ter ingressado no ensino superior?

☐ Sim

☐ Não

Justifique, por favor, a sua resposta à pergunta anterior:

26. Mencione por favor, até cinco estratégias que encontrou para conciliar e realizar as tarefas do dia-a-dia:

27. Mencione por favor, quais as maiores dificuldades sentidas para conciliar e realizar as tarefas profissionais, pessoais/familiares e académicas:
